

Zeitschrift des  
Bundesinstituts  
für Berufsbildung

W. Bertelsmann Verlag  
Heft 4 / 1993  
Juli / August  
1 D 20155 F

# B|W|P

Berufsbildung  
in Wissenschaft  
und Praxis

Ausbildungsplätze:  
Streit um Ausbildungs-  
platznachfrage •  
Abiturienten nach  
der Lehre:  
Studium ja oder nein? •



**Kommentar**

HERMANN SCHMIDT

- 01** Europäische Berufsbildung:  
Die Konturen werden deutlicher!

**Fachbeiträge**

WINAND KAU

- 03** Vorausschätzung der  
Ausbildungsplatznachfrage 1993

KÁLMÁN FEHÉR, HERMANN HERGET,  
JOACHIM G. ULRICH

- 08** Abiturienten nach der Lehre:  
Studium ja oder nein?

KLAUS SCHÖNGEN

- 14** Abwanderung von Absolventen  
industrieller Metall- und Elektroberufe  
aus ihrem Beruf —  
Strukturen und Gründe

ECKART SEVERING

- 18** Es fehlen Weiterbildungsangebote  
für ältere Arbeitnehmer  
aus der Industrie

CHRISTEL ALT, IRINA DINTER

- 23** Weiterbildung älterer Menschen —  
neue Anforderungen  
an die berufliche Weiterbildung

**Nachrichten und Berichte**

- 30** Was könnte die nichtausbildenden  
Betriebe in den neuen Ländern zur  
Ausbildung motivieren?

- 32** Ergebnisse der Schulabgänger-  
befragung 1993 in den neuen  
Bundesländern

- 35** BIBB-Aktivitäten in den neuen  
Bundesländern 1990—1992

- 39** Neues MTA-Gesetz — Ausbildung  
für technische Assistenten und  
Assistentinnen in der Medizin wurde  
neu geregelt

- 42** Neue Ausbildung für die Fach-  
angestellten für Bürokommunikation  
im öffentlichen Dienst

**Berufsbildung in Europa**

- 42** Workshop zur Zusammenarbeit mit  
mittel- und osteuropäischen Staaten

**Arbeit des Hauptausschusses**

- 44** Kurzbericht über die Sitzung 2/93  
des Hauptausschusses am  
11./12. Mai 1993 in Brüssel

**Rezensionen**

- 45** Rezensionen  
**48** Impressum, Autoren

## Europäische Berufsbildung: Die Konturen werden deutlicher!

**Hermann Schmidt**

Der **Hauptausschuß des Bundesinstituts für Berufsbildung, nationale Plattform** der Entscheidungsträger in der beruflichen Bildung und berufsbildungspolitisches **Beratungsorgan der Bundesregierung** tagte im Mai 1993 erstmals im Ausland, und zwar in der Europastadt Brüssel. Der seit kurzem für die europäische Berufsbildungspolitik verantwortliche Kommissar, Professor **Antonio Ruberti**, stellte mit seinem Team die neuen Leitlinien der Kommission für die europäische Bildungspolitik nach Maastricht vor und diskutierte sie mit den deutschen Experten.

Ruberti verdeutlichte bei der Vorstellung der Ziele der zukünftigen Berufsbildungspolitik der Kommission, daß in der zweiten Hälfte der 90er Jahre mit erheblicher Unterstützung aus Brüssel **die Kooperation der Mitgliedstaaten auf dem Gebiete der beruflichen Bildung stark ausgebaut werden soll**. Er skizzierte dabei das Hauptziel der Kommission, die unüberschaubare Vielfalt der bisherigen Programme in einem Gemeinschaftsprogramm für die berufliche Bildung zusammenzufassen, das — in einem Rahmen gemeinsam definierter Ziele — die von den Mitgliedstaaten beschlossenen Politiken und Maßnahmen unterstützen und durch eine Reihe von auf Gemeinschaftsebene durchgeführten Maßnahmen ergänzen soll. Ruberti bekannte sich in diesem Zusammenhang eindeutig zur Subsidiarität als Leitprinzip des Handelns der Kommission bei der Durchführung dieser Programme. Er sieht in der Konzentration auf ein umfassendes Gemeinschaftsprogramm für die berufliche Bildung die Chance, **eine größere Transparenz über die Aktivitäten der Kommission** herzustellen, **die Verfahren** zur Förderung von Maßnahmen in den Regionen zu **vereinfachen** und damit **die Akzeptanz** für die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft zu **erhöhen**.

Kommissar Ruberti freute sich denn auch über die Zustimmung, die der Hauptausschuß zu den Zielen mehr Transparenz, Vereinfachung von Verfahren und Beachtung des Subsidiaritätsprinzips ausdrückte. Auch das spürbare hohe Engagement des neuen Kommissars für die berufliche Bildung wurde gewürdigt. In der Diskussion überwogen dann jedoch die besorgten und kritischen Töne. Kommissar Ruberti und die für die Durchführung der Kommissionspolitik verantwortlichen Mitarbeiter konnten von allen im Hauptausschuß vertretenen Gruppen hören, daß aus deutscher Sicht vor einer zu weitgehenden Konzentration der Programme gewarnt wurde. Die Zusammenlegung könne dazu führen, daß das Profil bereits bewährter europäischer Programme verwischt werde und damit ihre „Passung“ auf die Strukturen des deutschen Berufsbildungssystems verlorengehe.

Einhellige Zustimmung des Hauptausschusses fand der Vorschlag von Kommissar Ruberti, **ein europäisches Rahmenprogramm für die Berufsbildungsforschung zu entwickeln**. Die gewachsene Bedeutung der Forschung müsse in der beruflichen Bildung deutlicher hervorgehoben werden, zumal zahlreiche EG-weite Berufsbildungsprobleme mit Hilfe einer aktiven Berufsbildungsforschung leichter gelöst werden könnten:

Die durch den Binnenmarkt geförderte Mobilität mache **die Probleme der Anerkennung der Berufe in den 12 Mitgliedstaaten** mit ihren unterschiedlichen Kulturen und Traditionen dringlicher als je zuvor. Die Schnelligkeit des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels mache eine ständige Anpassung der Qualifikationsprofile an die veränderten Arbeits- und Lebensbedingungen erforderlich. Kommissar Ruberti begrüßte in diesem Zusammenhang ausdrücklich

**die seit 16 Jahren bewährte enge Zusammenarbeit zwischen dem BIBB und dem Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung CEDEFOP in Berlin.** Diese fruchtbare Zusammenarbeit habe viele positive Anstöße für die Entwicklung der Berufsbildungsforschung in der Gemeinschaft gegeben. Das seit 1985 jährlich von CEDEFOP durchgeführte **Forschungsforum** zum Informations- und Erfahrungsaustausch der Berufsbildungsforschungseinrichtungen der Mitgliedstaaten habe zahlreiche bilaterale Kooperationen in die Wege geleitet. Dieser Informations- und Erfahrungsaustausch im CEDEFOP habe durch die Beteiligung der Repräsentanten der Arbeitgeber und Gewerkschaften aus den Mitgliedstaaten positiv auf die Beteiligung der Betriebe in den verschiedenen EG-Berufsbildungsprogrammen gewirkt. Der Kommissar würdigte in diesem Zusammenhang die Rolle des Bundesinstituts für Berufsbildung als nationale deutsche Koordinierungsstelle europäischer Berufsbildungsprogramme und Gemeinschaftsinitiativen. Er forderte das Institut auf, seine Erfahrungen auf dem Gebiete der Berufsbildungsforschung in die Entwicklung der europäischen Berufsbildungsforschung einzubringen.

Als jährliche Plattform für die Diskussion der europäischen Berufsbildungspolitik durch die gesellschaftlichen Gruppen

und die beteiligten Ministerien stellte Kommissar Ruberti ein **Forum der beruflichen Bildung** vor, daß im November 1993 erstmals in Brüssel stattfinden soll. Neben dem Erfahrungs- und Informationsaustausch soll dieses Forum eine umfassende Debatte über die zukünftigen Ziele und Maßnahmen der europäischen Berufsbildungspolitik ermöglichen. Mit diesem Forum, das einen wesentlichen Beitrag zu dem geplanten, alle zwei Jahre zu erstattenden Bericht über berufliche Qualifikation in Europa leisten soll, will die Kommission **die Bedeutung der beruflichen Bildung für den Wirtschaftsstandort Europa** in das Bewußtsein der Öffentlichkeit tragen. Mit der uneingeschränkten Zustimmung zur Zielsetzung dieses Forums verband der Hauptausschuß jedoch die Aufforderung an den verantwortlichen Kommissar, dafür zu sorgen, daß das Forum konkrete Sacharbeit leiste und nicht das Schicksal politischer Großveranstaltungen erleide, die in der Sache wenig bewegten.

Die Tagung des Hauptausschusses in Brüssel hat deutlich gemacht, daß der Dialog zwischen nationalen Berufsbildungsgremien und der Kommission über konkrete Probleme der europäischen Berufsbildung für eine Verbesserung des gegenseitigen Verständnisses und eine Vertiefung der Zusammenarbeit unerläßliche Voraussetzung ist.

## Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage 1993

### Winand Kau

*Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung 6.1 „Bildungsökonomie“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn*

**Zu den Aufgaben des Berufsbildungsberichts, den der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (BMBW) jährlich zu erstellen hat, gehört die Vorausschätzung der im laufenden Jahr zu erwartenden Ausbildungsstellenbilanz. Das bildungspolitische Interesse ist vor allem auf die Nachfrageseite gerichtet, weil sie die Richtgröße für die Anforderungen an die Bedarfsdeckung durch das Lehrstellenangebot ist.**

**Für das Ausbildungsjahr 1993/94 werden im folgenden die Ergebnisse der Prognoseberechnung und die damit verbundenen Probleme und Unwägbarkeiten dargestellt. Dabei wird deutlich, daß es Unterschiede in der Lageeinschätzung zwischen BMBW und BIBB gibt. Anschließend werden, getrennt nach alten und neuen Ländern, die Prognosemodelle und Prämissen, die hinter den Vorausschätzungen stehen, beschrieben.**

### Prognoseergebnis und Lageeinschätzung in den alten und neuen Ländern

Aus der Sicht des Bundesinstituts wird die Lehrstellennachfrage in den **alten Ländern** für das im Herbst 1993 beginnende Ausbildungsjahr 485 000 Plätze betragen. Darin sind die Bildungspendler aus den neuen Län-

dern in Höhe von 15 000 enthalten. Im Vergleich zu 1992 (512 000 Plätze) ist dies ein Rückgang um über fünf Prozent.

Der BMBW geht im Berufsbildungsbericht für 1993 von einer gegenüber 1992 wieder steigenden Nachfrage (520 000) aus. Nach den Erfahrungen mit der Fehlprognose des Vorjahres gibt es Grund, diese Schätzung zu bezweifeln. Wie im folgenden nachgewiesen wird, läßt sie die Auswirkungen des scharfen Konjunkturreinbruchs unberücksichtigt, und sie steht im Widerspruch zu den eigenen Prämissen des BMBW.

Die im Berufsbildungsbericht des Vorjahres für das Jahr 1992 prognostizierte Ausbildungsplatznachfrage verfehlte das Endergebnis um mehr als acht Prozent (555 000 statt 512 000). Vorausschätzungen der Ausbildungsstellensituation waren in Zeiten des Umbruchs auch früher schon mit Risiken behaftet. Die Prognose 1992 jedoch ist ein „Rekord“ in der Geschichte des Berufsbildungsberichts. Sie hat den steilen Absturz, der auf ein geändertes Übergangsverhalten der Jugendlichen und auf einen Wandel in der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft zurückzuführen ist, nicht vorausgesehen. Um so mehr sollte man angesichts der fortbestehenden Marktkräfte bemüht sein, den gleichen Fehler nicht ein zweites Mal zu machen.

Auch in den **neuen Ländern** lief die Nachfrageprognose für 1992 auf eine gravierende Überschätzung der realisierten Verhältnisse hinaus. Die im Berufsbildungsbericht 1992 (S. 14) angegebene Prognose lautete auf

120 000 bis 130 000, der tatsächliche Wert auf 96 000 Lehrstellenbewerber. Darunter waren rund 3 000 „Konkurslehrlinge“, das sind Lehrstellensuchende, die im Vorjahr (oder Vorvorjahr) schon einmal Nachfrager gewesen sind. Mit anderen Worten, lediglich 93 000 Nachfrager waren Schulabgänger des laufenden Jahres. Die Ursachen der Fehlprognose lagen hier nicht so sehr in den Fallstricken des statistischen Prognoseansatzes als vielmehr in den spezifischen Problemen der Übergangs- und Anpassungszeit, vor allem was die Zuverlässigkeit der Schulstatistiken und das noch nicht so fest geprägte Bildungsverhalten der Schüler anlangt.

Wie im vierten Abschnitt ausgeführt wird, dürfte die Zahl der einen Ausbildungsplatz suchenden Personen 1993 zwischen 107 000 und 117 000 zu vermuten sein. „Konkurslehrlinge“ werden kaum noch eine Rolle spielen. Der wahrscheinlichste Wert von 110 000 nachgefragten Ausbildungsplätzen stimmt mit der BMBW-Prognose überein. Die in den Westen pendelnden Ausbildungsbeginner, etwa 15 000 an der Zahl (BMBW 20 000), sind dabei schon abgezogen.

## Probleme und Unwägbarkeiten der Nachfrageprognose

Eine Prognose bedeutet stets: Entwicklung eines Erklärungsmodells für die Vergangenheit und Übertragung dieses Modells unter Zuhilfenahme von Prämissen in die Zukunft. Dabei werden grundsätzlich bzw. methodenbedingt Fehler gemacht. Bei der Modellentwicklung spielen primär- und sekundärstatistische Verfahren der Informationsgewinnung eine große Rolle. Daher hat man es stets mit Fehlern in der Spezifikation des Prognosemodells, mit Erhebungs- und Stichprobenfehlern sowie mit Prämissenfehlern, z. B. als Folge instabiler Verhaltensweisen und Übergangsquoten zu tun; sie sind alle mehr oder weniger unvermeidbar. Daneben gibt es jedoch noch eine nicht statistische

Fehlerquelle von hohem Störpotential. Sie liegt zum einen in der Doppeldeutigkeit der Begriffe „Nachfrage“ und „Angebot“, zum anderen in der Definition dieser Größen im Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) begründet. Dazu ein Beispiel.

Angenommen es gäbe 1 000 Schüler, die in den nächsten Monaten die Schulen verlassen werden. Vor dem Ende der Schulzeit werden sie von den Lehrern gefragt, was sie anschließend tun wollen. 70 Prozent geben an, eine Lehre machen zu wollen, 15 Prozent möchten sofort ein Studium beginnen, der Rest verteilt sich auf den Wehr- und Zivildienst, auf andere Formen der beruflichen Bildung und auf den Direkteinstieg in das Arbeitsleben. Die Ausbildungsplatznachfrage bzw. der Lehrstellenbedarf umfaßt zu diesem Zeitpunkt 700 Ausbildungsplätze.

Die Schüler verlassen dann die Schulen und stoßen bei der Lehrstellensuche unerwartet auf Schwierigkeiten. Die Ausbildungsbetriebe haben Probleme mit der Kapazitätsauslastung, sie sind dabei, Entlassungen vorzunehmen und im Zuge des verringerten Personalbedarfs ihr Lehrstellenangebot einzuschränken. Von den 700 Bewerbern finden nur 600 einen Ausbildungsplatz, die übrigen geben im Licht der Marktverhältnisse ihre Bewerbung auf. Sie ziehen das Studium zeitlich vor, besuchen eine berufliche Schule oder beginnen eine Ungelerntentätigkeit.

Es gibt folglich zwei Varianten der Ausbildungsplatznachfrage, 700 und 600, doch welche ist die richtige? Grundsätzlich sind beide richtig: Die erstere ist die Wunsch-Nachfrage zum Beginn und die letztere die realisierte Nachfrage zum Abschluß des Markt- bzw. Suchprozesses. Zugleich gibt es diese Wunsch- und Abschluß-Konstellationen auch auf der Angebotsseite.

Das Problem besteht nun darin, daß das Berufsbildungsförderungsgesetz (BerBiFG) dem Berufsbildungsbericht eine Vorausschau

auf die realisierte Nachfrage-Variante zum 30. September abverlangt, das Übergangsverhalten der Schüler, das man bei der Prognose als Eingabeinformation braucht, aber nur in der Wunsch-Variante meßbar ist. Das geht solange gut, bis eine der beiden Marktseiten, wie 1992 geschehen, eine abrupte Kehrtwendung macht.

Von 1988 bis 1991 wurden in der Definition des BerBiFG Jahr für Jahr von den Betrieben rund 665 000 Plätze angeboten; 1992 waren es nur noch 623 000. Etwa 81 Prozent des Angebots entfielen auf die abgeschlossenen Ausbildungsverträge und 19 Prozent auf die unbesetzten Plätze. Da die abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch den Hauptteil der Nachfrage ausmachen, zuletzt 98 Prozent, die übrigen zwei Prozent waren unvermittelte Bewerber, schwenkte zwangsläufig auch die Nachfrageseite in eine Abwärtsbewegung ein (von 551 000 auf 512 000). Der Motor der Entwicklung lag, wie die Zeitreihe der unbesetzten Ausbildungsplätze (Tabelle 1) und auch unübersehbare Signale aus der Wirtschaft zeigen, nicht ausschließlich, aber doch vor allem in der Angebotsentwicklung.

Viele Mittel- und Großbetriebe stoßen in der Lehrlingsausbildung an die Grenze ihrer Möglichkeiten. In einem zunehmend härter werdenden Kostenwettbewerb registrieren sie, wie wenig die Konkurrenten in Ländern mit schulisch bestimmten bzw. staatlich finanzierten Berufsbildungssystemen, wie z. B. Frankreich und Italien, für die Erstausbildung ausgeben müssen und suchen nach Entlastungsmaßnahmen. In vielen Fällen bedeutet dies ein Zurückfahren der Ausbildung unter Beibehaltung oder gar Expansion der Weiterbildung.

Für die Ausbildung eines Lehrlings müssen größere Betriebe (mit 500 und mehr Beschäftigten) durchschnittlich 26 000 DM pro Jahr ausgeben. Jeder vierte von ihnen trägt Kosten von über 40 000 DM, im Grenzfall sogar von mehr als 100 000 DM pro Lehrling

Tabelle 1: Zusammenhänge zwischen unbesetzten Ausbildungsstellen und Wirtschaftswachstum

	Veränderung der unbesetzten Plätze gegenüber Vorjahr	Wachstum des realen Bruttoinlandsprodukts in Prozent
1987	13 400	1,4
1988	17 400	3,8
1989	23 000	3,3
1990	29 000	5,7
1991	14 700	3,7
1992	- 5 200	1,0
1993	-70 000 <sup>1</sup>	-2,0 <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Der Rückgang hat nach den Maizahlen der Berufsberatungsstatistik, also vier Monate vor Ende des Ausbildungsjahres, schon 55 000 Plätze erreicht.  
<sup>2</sup> Gemäß Frühjahrsgutachten der wirtschaftswissenschaftlichen Forschungsinstitute vom 4. Mai 1993.

und Jahr. Je nachdem, ob die Lehre drei oder dreieinhalb Jahre dauert, müssen die größeren Betriebe im Durchschnitt Kostenvolumina von etwa 80 000 bis 95 000 DM pro Auszubildenden veranschlagen.<sup>1</sup>

Hinzu kommt, daß zehn Jahre nach Ausbildungsende von 100 Prüfungsteilnehmern meist nur noch höchstens 50 im Beruf tätig sind. Davon sind diejenigen, die im Beruf aufgestiegen sind und ein anderes Tätigkeitsprofil haben (z. B. Meister) schon abgezogen. Man muß folglich mindestens zwei Lehrlinge qualifizieren und das Doppelte der obigen Summen ausgeben, um eine Dauerfachkraft zu erhalten.<sup>2</sup>

Zwischen den unbesetzten Ausbildungsstellen und der Sozialproduktentwicklung besteht ein auffallender Zusammenhang. Auch 1993 wird das Ausbildungsplatzangebot den Rückgang fortsetzen und aufgrund des definitiven Zusammenhangs zwischen Angebot und Nachfrage die letztere mit sich ziehen.

Der erstmalig seit längerer Zeit im laufenden Ausbildungsjahr 1992/93 zu beobachtende Bewerberanstieg in der Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit dürfte kein Gegenindiz sein.<sup>3</sup> Die Jahrgangsstärken

der Schulabgänger verändern sich praktisch nicht mehr. Wegen des enger gewordenen Lehrstellenmarktes müssen mehr Jugendliche als früher die Hilfe des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen. Der Bewerberanstieg ist folglich auf die höhere Einschaltquote zurückzuführen. Für die Nachfrage zum 30. September ist es unerheblich, ob mehr oder weniger Jugendliche die Vermittlungsdienste des Arbeitsamtes in Anspruch nehmen.

### Prognosemodell für die Lehrstellennachfrage 1993 in den alten Ländern

Die Prognose des Bundesinstituts fußt auf den folgenden Überlegungen: Bei der Lehrstellennachfrage kann man, je nach schulischer Herkunft der Bewerber, fünf Teilgruppen unterscheiden:

- Schulabgänger allgemeinbildender Schulen aus der Sekundarstufe I, Schulabgänger mit Fachhoch- und Hochschulreife
- Schulabgänger aus dem Berufsgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahr sowie aus ein- und mehrjährigen Berufsfachschulen
- Schulabgänger aus den neuen Bundesländern.

Zur Prognostizierung der Nachfrage des Jahres 1993 werden für jede Gruppe sowohl die voraussichtlichen Schulabgängerzahlen als auch das zu erwartende Bewerberverhalten in Form von Übergangsquoten bestimmt. Die Produktsomme aus den Komponenten ist dann der gesuchte Nachfrage-Schätzwert.

Nach einer Vorausschätzung des Statistischen Bundesamtes werden 1993 wie schon im Vorjahr 468 000 Schüler mit und ohne Hauptschulabschluß bzw. mit Real- oder gleichwertigem Abschluß die Sekundarstufe I verlassen. Die geschätzte Zahl der Abgänger mit Fachhoch- und Hochschulreife aus der Sekundarstufe II bzw. aus Kollegschulen in Nordrhein-Westfalen dürfte etwa 231 000 betragen (1992 240 000). Die Schulabgängerzahlen verändern sich wegen der stagnierenden Jahrgangsstärken nur noch wenig.

Etwa 23 000 Schüler (1992: 26 000) werden das Berufsvorbereitungsjahr und 28 000 (1992: 30 000) das Berufsgrundbildungsjahr absolviert haben. Aus den Berufsfachschulen dürften etwa 150 000 Abgänger kommen. Schätzungsweise 65 Prozent der Absolventen aus Berufsfachschulen (99 000) dürften dort eine Teilqualifizierung bzw. 35 Prozent eine Vollqualifizierung erhalten haben. Nur die ersteren werden zum Kreis der Nachfrager gerechnet.

Die Basis der Nachfrageprognose war eine repräsentative Schülerbefragung aus dem Jahr 1990.<sup>4</sup> Angesichts der langjährigen Stabilität des Ausbildungsverhaltens wurde 1991 und 1992 auf Wiederholungserhebungen verzichtet. Man hatte den Schülern 1990 verschiedene Ausbildungswege nach Schulende (Lehre, berufliche Schule, Studium etc.) zur Wahl vorgelegt. Die weit überwiegende Mehrheit hatte von ihren Zielen eine klare Vorstellung und entschied sich für eine der vorgegebenen Möglichkeiten. Die übrigen wollten sich nicht eindeutig entscheiden und gaben mehrere Alternativen an. Daraus entstand ein Zurechnungsproblem, das in den

Jahren 1991 und 1992 nach der Methode „im Zweifel für die Lehre“ entschieden worden ist. Schüler, die eine Kombination unter Ein- schluß der Lehre angegeben hatten, würden sich — so die Annahme — letztlich doch für die betriebliche Berufsausbildung entschei- den. Diese Prämisse hat sich im nachhinein als falsch erwiesen.

Das duale System nimmt bei den Schülern nicht mehr so wie früher die zentrale Stel- lung ein, und zumindest in Industrie und Handel ist das Ausbildungsklima merklich kühler geworden. Man erkennt dies z. B. an der Statistik des BIBB über die neu abge- schlossenen Ausbildungsverträge des Jahres 1992. Danach wurden in Industrie und Han- del Rückgänge von elf Prozent, in Handwerk und Öffentlichem Dienst hingegen nur von vier Prozent verzeichnet. Man erkennt dies auch an einer Ende 1992 durchgeführten tele- fonischen „Blitz“-Umfrage des BIBB bei Großunternehmen, die für 1993 durchweg weitere Rückgänge der Ausbildungsverträge angekündigt haben. Die 1990 erhobenen und für 1991 noch zutreffenden Übergangsquoten haben sich für 1992 als zu hoch erwiesen. Hätte man sich statt dessen auf die Quoten der eindeutigen Antworten beschränkt, wäre die tatsächliche Nachfrage 1992 fast punkt- genau getroffen worden. So aber war der Prognosefehler von acht Prozent unaus- weichlich.

### Schlußfolgerungen für die Nachfrage 1993

Die Lehrstellennachfrage wird unter Ein- schluß der Bildungspendler 1993 voraus- sichtlich 485 000 Plätze betragen. Im Ver- gleich zu 1992 ist dies ein Rückgang von über fünf Prozent (Tabelle 2).

Die prognostizierten Übergangsquoten für die Absolventen der Sekundarstufe I und der Abgänger aus beruflichen Schulen stimmen mit denen überein, von denen der BMBW

Tabelle 2: **Ausbildungsplatznachfrage 1993 in den alten Ländern**

	Schul- abgänger	Übergangs- quote	Nachfrage 1993
Sekundarstufe I	468 000	0,66	309 000
Abgänger mit Fachhoch-/Hochschulreife	244 000	0,22	54 000
Abgänger aus beruflichen Schulen mit Teilqualifizierung	150 000	0,75	112 000
Bildungspendler aus den neuen Ländern	—	—	15 000

ausgegangen ist. Der BMBW verfügte auch bei den Schulabgängern über keine anderen Informationen als die vom Statistischen Bun- desamt gelieferten. Er kann somit ohne die Pendler nur auf 500 000 Nachfrager kom- men, wenn die mittlere Übergangsquote nicht — wie erforderlich — 54,5 Prozent, sondern 58 Prozent beträgt. Letztere anzuwenden hieße, den Prognosefehler des Vorjahrs zu wiederholen. Daher: Prognose und Prämis- sen im Berufsbildungsbericht widersprechen sich.

### Prognosemodell für die Lehrstellennachfrage in den neuen Ländern

Ähnlich wie in den alten Ländern basiert die Vorausschätzung der Ausbildungsnachfrage auf folgenden Schritten (Tabelle 3):

1. Ermittlung der voraussichtlichen Schüler- zahlen 1993 in den Klassenstufen neun bzw. zehn an Haupt- und Realschulen, zwölf bzw. 13 an den Gymnasien sowie der Schulabgän- ger aus beruflichen Schulen (Berufsgrundbil- dungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr, Berufs- fachschulen).
- Ost-Berlin und Brandenburg haben sowohl die zehnjährige Schulpflicht als auch das dreizehnte Gymnasialjahr eingeführt. Dage- gen sind in den übrigen Ländern neun bzw. zwölf Jahre vorgeschrieben. Während es sich bei den Schülerzahlen in den allgemeinbil- denden Schulen um Zählungen der Statisti-

schen Landesämter handelt, gibt es für die Schüler in den beruflichen Schulen nur Schätzungen. Die Unterscheidung zwischen Haupt- und Realschulen bzw. zwischen den Klassen neun und zehn ist nicht trennscharf möglich. Die schulrechtlichen Regelungen der Länder lassen z. T. Übergänge aus der Haupt- in die Realschule und in geringerem Maße von dort in die Gymnasien zu. Man kann vermuten, daß der Hauptschulabschluß nach neunjähriger Schulzeit angesichts der Lehrstellenknappheit stark an Attraktivität verloren hat.

2. Errechnung der Wunsch-Übergangsquoten in das duale System gemäß den o. g. Klas- senstufen auf der Grundlage einer vom Bun- desinstitut für Berufsbildung im Herbst 1992 durchgeführten Schülerbefragung. Die Schü- ller wurden ein halbes Jahr vor dem Schul- ende 1993 nach ihrer voraussichtlichen Be- rufswahl befragt. Bei der Bewertung der Antworten ist zu berücksichtigen, daß sich die Pläne bis zum Schulabgang noch ändern können. Die Stabilität des erfragten Bil- dungsverhaltens kann noch nicht hoch veran- schlagt werden.

3. Abschätzung der für 1993 zu erwartenden Übergangsquoten, die auf Grund der Pro- gnoseunsicherheit in einem Intervall liegen. Das Produkt aus den unteren und oberen In- tervallgrenzen der Übergangsquoten mit den Schülerzahlen 1993 ergibt die Spannweite der zu erwartenden Ausbildungsplatznach- frage.

Tabelle 3: **Synopse der geplanten Übergangsquoten in die betriebliche Berufsausbildung in den neuen Ländern in Prozent der 1992 befragten Schüler<sup>1</sup>**

	Brandenburg <sup>2</sup>	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Thüringen	Prognose
	1992	1992	1992	1992	1992	1993
Klassenstufen 9 oder 10 an Haupt-, Real- und Gesamtschulen <sup>3</sup>	71	72	74	76	72	68–73
Gymnasium Klassen 12 oder 13	32	44	30	32	34	30–33
Berufsvorbereitungsjahr/Berufsgrundbildungsjahr	82	79	76	85	88	75–80
Berufsfachschule	57	55	47	45	49	45–50

<sup>1</sup> Knapp 8 Prozent der befragten Schüler wußten zum Befragungszeitpunkt noch nicht, was sie im nächsten Jahr voraussichtlich tun werden. Es wurde unterstellt, daß sie sich in jedem Land und jeder Klassenstufe in etwa so entscheiden wie die übrigen befragten Schüler. Die Übergangsquoten ins duale System wurden durch die erforderlichen Umrechnungen entsprechend erhöht.  
<sup>2</sup> Ost-Berlin war nicht Teil der Erhebung. Zur Nachfragevorausschätzung für Ost-Berlin werden die Brandenburg-Quoten verwendet.  
<sup>3</sup> Es wurde unterstellt, daß es aus den Klassen 9 bzw. 10 an Gymnasien keine Schulabgänger bzw. keine Ausbildungsplatznachfrager gibt.

Quelle: Schülerbefragung 1992 des BIBB

### Schlußfolgerungen für die Nachfrage 1993

Die Schüler werden 1993 ihre Berufswünsche bei der Lehrstellensuche mit den realen Möglichkeiten eines auch dann noch angespannten Ausbildungsstellenmarktes in Einklang bringen müssen, was in vielen Fällen eine Umorientierung zur Folge haben kann. Die Chancen der Absolventen aus der Sekundarstufe I dürften z. T. davon abhängen, ob die Abiturienten ihre angekündigte Berufswahl wahr machen oder revidieren.

Die Wunschübergangsquote der befragten Abiturienten ins duale System betrug 1992 im Mittel 32 Prozent (23 Prozent bei den Männern und 42 Prozent bei den Frauen). An den westdeutschen Verhältnissen gemessen (22 Prozent), ist diese Quote sehr hoch. Sie stimmt jedoch mit dem Ergebnis überein, das die Bundesanstalt für Arbeit 1992 mit einer Vollerhebung in den Entlaßklassen des zwölften und 13. Schuljahrs erzielt hat.<sup>5</sup> Bei den dort erhobenen Daten handelte es sich weitgehend um durch Ausbildungsvertrag oder zumindest durch feste Zusagen von Ausbildungsbetrieben abgesicherte Übergänge, während die Schülerbefragung des Bun-

desinstituts aus der Sicht von 1992 Plandaten für 1993 erbracht hat. Für 1993 wird eine Spannweite von 30 bis 33 Prozent angenommen (Tabelle 4).

Die Gründe dafür sind in mehreren Unwägbarkeiten zu suchen: Die Aufnahme eines Studiums kann leicht vorverlegt oder verschoben werden. Im Westen wird das Studium größtenteils innerhalb eines Zeitraums

von vier Jahren aufgenommen. Aufgrund des leichteren Zugangs zur BAföG-Förderung dürfte dieser Zeitraum in den neuen Ländern kürzer als in den alten sein, wo vielfach die finanzielle Basis eines Studiums vom vorherigen Geldverdienen abhängt. Die Abiturienten konzentrieren sich auch in den neuen Ländern vor allem auf den kaufmännischen Bereich. Können sie ihre Ausbildungswünsche im dualen System nicht realisieren,

Tabelle 4: **Ausbildungsplatznachfrage 1993 in den neuen Ländern**

Klassenstufe	Schülerzahl <sup>*</sup>	Prognose Quote 1993	Nachfrage (gerundet)
Klassenstufe 10 (Ost-Berlin/Brandenburg) und 9 (übrige Länder) an Sonder-, Haupt-, Real- und Gesamtschulen, bereinigt um 1991 vorzeitig ausgeschiedene Schüler	150 000	0,68–0,73	102 000–109 000
Gymnasium Klasse 13 (Ost-Berlin/Brandenburg) bzw. 12 (übrige Länder)	37 000	0,30–0,33	11 000–12 000
Berufsgrundbildungsjahr/Berufsvorbereitungsjahr/Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt	10 000	0,75–0,80	7 500–8 000
Berufsfachschulen	4 000	0,40–0,50	1 500–2 000

<sup>\*</sup> Fortschreibung der Schülerzahlen 1991

Quellen: Statistisches Bundesamt, Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bundesinstitut für Berufsbildung

dürfte die wichtigste Alternative der sofortige Studienbeginn sein.

Die prognostizierte Übergangsquote der Absolventen aus der Sekundarstufe I ist mit 68 bis 73 Prozent höher als das von der Bundesanstalt für 1992 erzielte Befragungsergebnis (64 Prozent). Der Anstieg ergibt sich aus den hohen, möglicherweise noch steigenden Beschäftigungsrisiken, die auf die Lehrlinge nicht so durchschlagen wie auf sonstige Erwerbstätige. Die Spannweite des Prognosewerts von fünf Prozentpunkten hängt von der schwer abschätzbaren Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots ab. Die gleiche Aussage, Anstieg 1992/93 und Spannweite des Prognosewerts 1993, gilt auch für die Ausbildungsplatznachfrage von Absolventen aus beruflichen Schulen.

Die Summe aller Komponenten ergibt für das Jahr 1993 eine rechnerische Gesamtzahl von 122 000 bis 132 000 Plätzen. Davon sind etwa 15 000 jugendliche Pendler (1992 etwa 19 000) abzuziehen, die vor allem in den östlichen Randbezirken der alten Länder eine Lehre beginnen. Der BMBW geht auch für 1993 von 20 000 Pendlern aus. Es ist jedoch bekannt, daß die Attraktivität einer Lehre im Westen bei den ostdeutschen Jugendlichen stark nachgelassen hat. Es verbleibt ein in den neuen Ländern zu deckender Bedarf von 107 000 bis 117 000 Ausbildungsplätzen. Am wahrscheinlichsten ist aus heutiger Sicht ein Bedarf für knapp 110 000 Schulabgängern.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> von Bardeleben, R.; Beicht, U.; Fehér, K.: *Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung*, BIBB 1993 (unveröff. Manuskript)

<sup>2</sup> Alex, L.: *Facharbeiterbedarf und Facharbeiterangebot in Metall- und Elektroberufen von 1990 bis 2010. Berichte zur beruflichen Bildung*, Heft 148, Berlin 1992, S. 44ff.

<sup>3</sup> Bundesanstalt für Arbeit: *Arbeitsmarkt in Zahlen, Berufsberatung, Ausbildungsstellenmarkt*, April 1993

<sup>4</sup> Bundesminister für Bildung und Wissenschaft: *Berufsbildungsbericht 1991*, Bad Honnef 1991, S. 56ff.

<sup>5</sup> Kohler, B.; Schober, K.: *Ausbildung in den neuen Bundesländern — Ergebnisse der Zusatzerhebung zum Arbeitsmarkt-Monitor vom Mai 1992; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Heft 154.3, Nürnberg 1993

## Abiturienten nach der Lehre: Studium ja oder nein?

### Kálmán Fehér



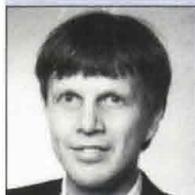
Diplom-Mathematiker,  
Mitarbeiter in der Abteilung  
1.3 „Berufsbildungs-  
planung“ im Bundesinsti-  
tut für Berufsbildung, Bonn

### Hermann Herget



Diplom-Handelslehrer,  
wissenschaftlicher Mitar-  
beiter in der Abteilung 6.1  
„Bildungsökonomie“ im  
Bundesinstitut für Berufs-  
bildung, Bonn

### Joachim G. Ulrich



Dr. rer. pol., Diplom-Psy-  
chologe, wissenschaftlicher  
Mitarbeiter in der Abteilung  
1.3 „Berufsbildungspla-  
nung“ im Bundesinstitut für  
Berufsbildung, Bonn

**In der betrieblichen Praxis wird zunehmend beklagt, daß zu viele Auszubildende mit Abitur nach der Lehre in die Hochschulen abwandern und als qualifizierte Fachkräfte verlorengehen. Der vorliegende Beitrag untersucht, wie konkret und wie stabil die Pläne der studienberechtigten Auszubildenden für die Zeit nach der Lehre sind, was Auszubildende dazu bewegt, bereits bestehende Studienabsichten zu überdenken, und welche Konsequenzen sich hieraus für eine betriebliche Personalpolitik ergeben, die am Verbleib von studienberechtigten Fachkräften interessiert ist.**

### Problemstellung

Für Studienberechtigte ist eine nichtakademische Berufsausbildung kein Fremdwort mehr.<sup>1</sup> Waren Mitte der sechziger Jahre Abiturienten in einer beruflichen Erstausbildung mit etwas mehr als 3 000 Personen eher „Exoten“, wuchs ihre Zahl bis Mitte der siebziger Jahre bereits auf über 40 000. 1982 erhielten etwa 115 000 Studienberechtigte eine Ausbildung im dualen System (6,8 Prozent aller Auszubildenden). 1988 erreichte die Zahl mit über 220 000 Personen (13,5 Prozent) einen vorläufigen Höhepunkt.

Angesichts schrumpfender Jahrgangsstärken und eines wachsenden Abiturientenanteils von jetzt über 30 Prozent eines Altersjahr-

gangs in den alten Bundesländern ist es inzwischen unumgänglich, Studienberechtigte dauerhaft für eine Ausbildung im Betrieb zu interessieren. Von stabilen, hohen Abiturientenzahlen im dualen System geht zudem eine allgemein wichtige Signalfunktion aus: Sie zeigen künftigen Entlaßjahrgängen, daß das duale System einen attraktiven Berufseinstieg bieten kann.

Doch weisen kritische Stimmen vermehrt darauf, daß zu viele Abiturienten nach absolvierter Lehre in die Hochschulen abwandern und dem Arbeitsmarkt als Fach- und Nachwuchskräfte für mittlere Führungspositionen verlorengehen. Die Betriebe könnten somit den Nutzen ihrer Ausbildungsleistungen nicht internalisieren; dies werde ihre Ausbildungsbereitschaft gegenüber Abiturienten mittelfristig verringern. Mehr als ein Drittel der Studienanfänger des WS 1991/92 besitzt bereits einen beruflichen Ausbildungsabschluß. Laut Berufsbildungsbericht 1992 droht die Berufsausbildung von Abiturienten zur „Zwischenstation zur Hochschule“ zu werden.<sup>2</sup> FELDGEN, bei der Deutschen Sparkassenakademie für den Bereich Personalwirtschaft zuständig, spricht von der Gefahr einer „Fehlinvestition“ und resümiert: „Niemand wird ernsthaft anstreben, die Zahl der zum Studium abwandernden ehemaligen Auszubildenden auf Null zu bringen, aber es wird auch niemand ernsthaft bestreiten, daß es sinnvoll ist, die Zahl zu reduzieren.“<sup>3</sup> Auch MAHLER, Ausbildungsleiter bei der Hypo-Bank München, warnt vor einer Berufsausbildung von Abiturienten, die zum „Parkplatz für Studierwillige“ werde, und fordert: „Die Richtung heißt: Lehre oder Studium, nicht beides.“<sup>4</sup>

Die inzwischen modischen Cassandra-Rufe zum Zustand des dualen Systems wären jedoch an dieser Stelle voreilig. Denn es ist falsch, von einer drastisch angestiegenen Neigung zum Hochschulbesuch im Anschluß an die Lehre auszugehen. Seit Mitte der siebziger Jahre sind kaum Veränderungen festzu-

stellen: Meist wollen jeweils vier von zehn der Abiturienten, die noch im Entlaßjahr eine Lehre begonnen hatten, später studieren. Eine jüngst vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und von der Hochschul-Informationen-System GmbH (HIS) durchgeführte Befragung des Jahrgangs 1992 kommt zu keinem anderen Ergebnis: Studienabsichten (39 Prozent) und Studienverzicht (20 Prozent) von Abiturienten im dualen System liegen völlig im Rahmen früherer Jahre.

Richtig ist allerdings, daß absolut und relativ mehr **Studierende** Ausbildungsabschlüsse haben als etwa noch vor zehn Jahren. Dies ist das Ergebnis der zunehmenden Hinwendung von Studienberechtigten zu nichtakademischen Ausbildungen überhaupt, bei nahezu gleichhoher Bereitschaft zur Doppelqualifizierung.<sup>5</sup> Konstante Übergangsquoten um 40 Prozent haben somit ein Anwachsen der Zahl beruflich vorqualifizierter Studenten bewirkt.

Insofern sind die Stimmen berechtigt, die dazu auffordern, sich darüber Gedanken zu machen, ob und wie auf die Studienpläne von Abiturienten im dualen System Einfluß genommen werden kann. Wir wollen deshalb einige Untersuchungsergebnisse zum Entscheidungsverlauf „Studium ja oder nein?“ bei den studienberechtigten Auszubildenden vorstellen. Folgende Fragen stehen dabei im Mittelpunkt: Erstens: Wie konkret und wie stabil sind die Vorstellungen der Studienberechtigten, wie es nach der Lehre weitergehen soll? Und zweitens: Welche Faktoren können bereits gefaßte Pläne für die Zeit nach der Lehre wieder labilisieren oder gar umstoßen?

### Einige Hinweise aus der Vergangenheit

Viele Abiturienten haben sich mit der Aufnahme der Lehre keineswegs definitiv für oder gegen ein Studium entschieden. Dies wurde seit Mitte der siebziger Jahre immer

wieder bestätigt. Erstaunlich hoch ist der Anteil derer, die sich — oft noch kurz vor Ende der Ausbildung — unschlüssig sind, ob sie anschließend studieren oder berufstätig werden wollen. In den Panelstudien der HIS GmbH und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wurden für die Gruppe der Unentschlossenen je nach Entlaßjahrgang regelmäßig Anteile zwischen 36 Prozent und 52 Prozent ermittelt.<sup>6</sup>

Wie sieht es aber mit denjenigen aus, die ihre Lehre bereits mit konkreten Vorstellungen beginnen, wie es danach weitergehen soll? Es zeigt sich, daß es selbst für diese Gruppe nicht ungewöhnlich ist, gegen Ende der Lehre die alten Pläne in Frage zu stellen. Dies soll hier exemplarisch anhand der Studienberechtigten des Entlaßjahrs 1986 belegt werden, die im Anschluß an die Lehre studieren wollten. Wie Tabelle 1 (siehe Seite 10) entnommen werden kann, ist eine Labilisierung des ursprünglichen Studienwunsches vor allem bei Frauen zu beobachten und insbesondere auch dann, wenn der Studienbeginn nicht im unmittelbaren Anschluß an die Lehre eingeplant gewesen war.

### Neuere Ergebnisse aus dem BIBB-Lehrlingspanel (Lehrbeginn: 1987 bis 1989)

Das Bundesinstitut für Berufsbildung befragte in den Jahren 1989 und 1991 mehrere tausend Jugendliche, die zwischen 1987 und 1989 eine betriebliche Ausbildung begonnen hatten, zu ihren Erfahrungen in der Ausbildung und zu ihren weiteren beruflichen Vorstellungen.<sup>7</sup> Unter den Befragten befanden sich auch 611 Studienberechtigte, die als Alternativen für die Zeit nach der Lehre entweder ein Studium oder eine Erwerbstätigkeit in Betracht zogen, nicht jedoch andere Möglichkeiten (z. B. Laufbahn bei der Bundeswehr).<sup>8</sup> In der ersten Befragung 1989 hatten 63 Prozent von ihnen angegeben, im An-

Tabelle 1: **Stabilität der Studienabsicht von Auszubildenden mit Abitur nach zweieinhalb Jahren Lehre**

	Von 100 Ausbildungsbeginnern, die vorhaben, 1989 ein Studium aufzunehmen, . . .	Von 100 Ausbildungsbeginnern, die vorhaben, 1990 oder später ein Studium aufzunehmen, . . .
<b>. . . wollen nach zweieinhalb Jahren Lehre nicht mehr studieren:</b>		
— bei den Männern:	3	2
— bei den Frauen:	6	10
<b>. . . sind sich nach zweieinhalb Jahren Lehre unschlüssig geworden:</b>		
— bei den Männern:	20	33
— bei den Frauen:	34	53

Quelle: HIS GmbH, Studienberechtigtenpanel des Abiturientenjahrgangs 1986

schluß an die Lehre erwerbstätig sein zu wollen; 37 Prozent hatten vor, nach der Ausbildung ein Studium aufzunehmen. 1991, gegen Ende der Ausbildung, hatten sich diese Anteile nur geringfügig verschoben: Nun wollten 61 Prozent erwerbstätig sein, und 39 Prozent wollten die Hochschule bzw. Fachhochschule besuchen.

Hinter dieser „Nettoverschiebung“ von nur zwei Prozentpunkten verbergen sich bedeutende „Binnenwanderungen“, die ca. ein Fünftel aller Befragten umfassen: So gaben 17 Prozent der Studienberechtigten ihren alten Plan, erwerbstätig zu sein, zugunsten

eines Studiums auf. Umgekehrt rückte jeder vierte bei den ursprünglich Studierwilligen von der Absicht ab, nach der Lehre eine Hochschule zu besuchen, und äußerte statt dessen 1991 den Wunsch, zunächst einmal als Fachkraft voll erwerbstätig zu sein (siehe Tabelle 2).

Die Monate kurz vor und nach Ende der Lehre stellten offenbar für viele Abiturienten eine „zweite Entscheidungsphase“ dar, in der die Zweckmäßigkeit der bisherigen beruflichen Pläne erneut überprüft wurde. Welche Faktoren waren es nun, die studienberechtigte Auszubildende zu einer Abände-

Tabelle 2: **Verschiebungen in den Plänen für die Zeit nach der Lehre** (Angaben in Prozent)

	Plan 1989: Studium nach der Lehre (n = 226)	Plan 1989: Erwerbstätigkeit nach der Lehre (n = 385)
Plan 1991: Studium in den nächsten 2–3 Jahren	76	17
Plan 1991: Erwerbstätigkeit in den nächsten 2–3 Jahren	24	83
	100	100

Quelle: BIBB-Lehrlingspanel; n = 611 Studienberechtigte

rung ihrer ursprünglichen Pläne bewegen konnten?

### Aufgabe der Studienabsicht zugunsten einer Tätigkeit als Fachkraft

In Hinblick auf die Aufgabe der Studienabsicht lassen sich zwei zentrale Einflüßbereiche unterscheiden, die unabhängig voneinander sind:

- berufliche Entwicklungsperspektiven im Ausbildungsbetrieb und
- Veränderungen in den persönlichen Lebensumständen der Auszubildenden.

Darüber hinaus können in bestimmten Fällen auch Überforderungsgefühle während der Ausbildungszeit Studienberechtigte zur Aufgabe ihrer Studienabsicht bewegen.

### Berufliche Entwicklungsperspektiven im Ausbildungsbetrieb

Wenn mit den studierwilligen Auszubildenden über den weiteren Berufsweg und die Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb gesprochen wird, steigt offenbar die Bereitschaft, nach der Lehre voll erwerbstätig zu sein. Solche Gespräche sind mit nahezu zwei Dritteln (65 Prozent) aller Jugendlichen geführt worden, die ihren Studienwunsch aufgegeben haben, aber noch nicht einmal mit der Hälfte (42 Prozent) der weiterhin Studierwilligen.<sup>9</sup>

Auch wenn die hier berichteten Daten nur mit Vorsicht als Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge interpretiert werden sollten, so scheint doch festzustehen: Systematische Laufbahngespräche sind geeignete Maßnahmen, studierwillige Auszubildende zum Überdenken ihrer Pläne zu bewegen. Um so mehr verwundert es daher, daß solche keineswegs kostenintensive Gespräche nicht die Regel sind. Und selbst wenn sie stattfanden, ist das für 73 Prozent der Betroffenen in oberflächlicher Form geschehen.

Recht durchgängig zeigt sich, daß die Zufriedenheit der Studienberechtigten mit ihren innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten geringer ist als die im allgemeinen positive Einstellung zum Ausbildungsverlauf als solchem. Dies gilt selbst für diejenigen, die ihre Studienabsicht zugunsten einer Erwerbstätigkeit aufgeben: Während sich 60 Prozent zufrieden über den Ausbildungsverlauf zeigen, äußern nur 29 Prozent ihre Genugtuung über die internen Aufstiegsmöglichkeiten.<sup>10</sup> Bei den weiterhin Studierwilligen sind dies sogar nur 19 Prozent. Die in der Vergangenheit gemachten Erfahrungen mit der Ausbildung werden also merklich positiver bewertet als die zukünftigen Perspektiven im Betrieb.

Eine Differenzierung zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen läßt allerdings Unterschiede erkennen: Relativ günstig ist die Situation für zukünftige Bank- und Versicherungskaufleute. Mit immerhin drei Vierteln der Auszubildenden fanden zumindest ansatzweise Gespräche über interne Aufstiegsmöglichkeiten statt, und mit knapp zwei Dritteln wurde zumindest oberflächlich über Weiterbildungsangebote im Anschluß an die Lehre geredet. Durchweg weniger günstig fallen dagegen die Zahlen bei den zukünftigen Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich, im Handwerk und in der Landwirtschaft aus: Über Aufstiegsmöglichkeiten wurde mit gut einem Drittel (!) und über Weiterbildungsangebote nur mit einem Fünftel (!) aller Auszubildenden gesprochen. Dementsprechend entschließen sich nur ungefähr 15 Prozent der Studierwilligen in diesen Berufen, ihren Plan aufzugeben. Bei den Bank- und Versicherungskaufleuten ist dieser Anteil dagegen doppelt so hoch.

### Veränderungen in den persönlichen Lebensumständen

In der Biographie des einzelnen markiert die Lösung aus der Herkunftsfamilie einen wichtigen Schritt zum Erwachsenwerden. In vie-

Tabelle 3: **Unterschiede in den persönlichen Lebensumständen bei weiterhin Studierwilligen und bei Auszubildenden, die ihre Studienabsicht aufgaben**

	Von 100 Auszubildenden, die ihre Studienpläne beibehalten, . . .	Von 100 Auszubildenden, die ihre Studienpläne aufgaben, . . .
. . . sind aus dem Elternhaus ausgezogen:	31	46
. . . gründeten einen gemeinsamen Haushalt mit ihrem/ihrer Partner(in):	6	25
. . . haben eine(n) erwerbstätige(n) Partner(in):	17	48

Quelle: BIBB-Lehrlingspanel; n = 226 studienberechtigte Auszubildende

len Fällen erfolgt sie so, daß mit einem Partner bzw. einer Partnerin ein eigener Haushalt gegründet wird. Die jungen Erwachsenen wollen dann oft ihre individuellen Lebensentwürfe aufeinander beziehen und „abstimmen“. Bei der Verfolgung der eigenen beruflichen Vorstellungen wird vermehrt Rücksicht auf die Berufs- und Ausbildungspläne des Partners genommen. Das bleibt nicht folgenlos für die Stabilität früherer Studien- und Berufswünsche.

So sind von den Auszubildenden, die von ihrem 1989 geäußerten Studienwunsch abrückten, bereits 46 Prozent aus dem Elternhaus ausgezogen, und ein Viertel lebt in einem gemeinsamen Haushalt mit einem Partner. Die weiterhin Studierwilligen haben sich dagegen deutlich seltener von ihrem Elternhaus gelöst. Erst 31 Prozent sind ausgezogen, und lediglich sechs Prozent haben mit einem Partner einen gemeinsamen Haushalt gegründet (vgl. Tabelle 3).

Eine wichtige Rolle spielt die Frage, ob der Lebenspartner selbst erwerbstätig ist. Ist dies nicht der Fall (etwa, weil dieser studiert), so erfährt die Neigung, nach der Ausbildung (auch) zu studieren, soziale Unterstützung und bleibt relativ stabil. Ist hingegen der Partner erwerbstätig, so steigt die Bereitschaft, den ursprünglichen Studienwunsch zu überdenken, und statt dessen wie der Partner berufstätig zu sein: Von denjeni-

gen, die ihre Studienabsicht aufgegeben haben, hat fast die Hälfte einen Partner, der selbst erwerbstätig ist. Bei den weiterhin Studierwilligen beträgt dieser Anteil dagegen nicht einmal ein Fünftel. Korrelative Analysen zeigen, daß eine Berufstätigkeit des Partners eines der gewichtigsten Argumente ist, die eigene Studienabsicht zu revidieren.<sup>11</sup>

Wir haben keine Hinweise dafür gefunden, daß mit Auszubildenden und Absolventen, die aus dem Elternhaus ausziehen und möglicherweise zudem mit dem Partner einen gemeinsamen Haushalt gründen, häufiger über innerbetriebliche Karriereperspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten gesprochen wird. Weitere Analysen deuten aber an, daß solche Perspektiven gerade für jene Jugendliche interessant sein können, die früh selbstständig und ökonomisch unabhängig werden wollen.

### Überforderungsgefühle

Der dritte Einflüßbereich weist thematisch in eine völlig andere Richtung. Es handelt sich um Überforderungsgefühle, die zwar bei Personen mit hohen schulischen Abschlüssen sehr selten vorkommen, von denen diese aber nicht vollkommen ausgeschlossen sind. Treten solche Gefühle auf, so nimmt die Studierneigung ab. 18 Prozent der Jugendlichen, die am Ende ihrer Ausbildung nicht mehr

studieren möchten, berichten von einer für sie nervlich sehr anstrengenden Arbeit bereits während der Ausbildung, und 27 Prozent beklagen zu wenig Zeit für die Erledigung der in der Lehre anfallenden Aufgaben. Bei den weiterhin Studierwilligen betragen die Anteile dagegen nur fünf Prozent (nervlich starke Beanspruchung) bzw. zwölf Prozent (Zeitmangel). Tendenziell gilt also: Wer Schwierigkeiten hat, mit den Anforderungen der Lehre zurechtzukommen, weicht nicht auf ein Studium aus, sondern läßt — ganz im Gegenteil — seine ursprüngliche Studienabsicht fallen.

Zu betonen ist, daß dieser dritte hier genannte Einflußbereich in keinem statistischen Zusammenhang mit den oben diskutierten Faktoren steht. Er bildet einen qualitativ anderen, völlig eigenständigen und eher marginalen Ursachenkomplex.

### **Studium anstelle der ursprünglich geplanten Erwerbstätigkeit**

Wir wollen uns nun kurz dem umgekehrten Fall zuwenden, bei dem der Plan, nach der Lehre erwerbstätig zu sein, fallengelassen wird. Statistischen Analysen unseres Datenmaterials führen hier weitaus seltener zu prägnanten Einflußgrößen. Es deutet sich allerdings an, daß für die Aufgabe der Erwerbsabsicht womöglich andere Faktoren bedeutsam sind als für die Aufrechterhaltung eines ursprünglich geäußerten Studienwunsches: Die Fragen, inwieweit der Ausbildungsbetrieb Karriereperspektiven bietet, und ob sich Veränderungen im Privatleben eingestellt haben, spielen eine weniger offensichtliche Rolle. Der Auszug aus dem Elternhaus steht z. B. in keiner statistischen Beziehung mit der Beibehaltung oder Aufgabe des Erwerbswunsches.

Auffällig ist dagegen, daß insbesondere Personen mit einer allgemeinen Hochschulreife ihre Erwerbsabsicht wieder verwerfen. Der

Anteil beträgt in dieser Gruppe 22 Prozent und ist somit doppelt so hoch wie bei den Auszubildenden und Absolventen mit Fachabitur (elf Prozent). Zudem geben männliche Studienberechtigte ihren Erwerbswunsch weitaus häufiger auf (24 Prozent) als Frauen (zehn Prozent). Vieles spricht dafür, daß sich die jungen Frauen seltener vorstellen können, wie sie nach der Lehre noch ein längeres Studium mit dem Wunsch nach Gründung einer Familie in Einklang bringen sollen.

### **Konsequenzen für die Praxis**

Was können nun die Betriebe tun, um studierwillige Abiturienten im Anschluß an die Ausbildung als qualifizierte Fachkräfte zu halten? Folgende Ergebnisse scheinen uns in diesem Zusammenhang hervorhebenswert zu sein:

#### **Studienabsichten sind ernst zu nehmen, aber nicht unumstößlich.**

Die Studienpläne von Auszubildenden sind als Prognosen ihres zukünftigen Verhaltens ernst zu nehmen. Zugleich gilt aber: Sie sind über den Zeitraum der Ausbildung hinweg nur bedingt stabil und nicht unveränderlich. Damit sind sie für die Betriebe auch in Grenzen beeinflussbar.

#### **Mit den Jugendlichen muß viel mehr gesprochen werden.**

Um studierwillige Auszubildende zum Überdenken ihrer Pläne zu bewegen, muß mit ihnen gesprochen werden. Bisher aber finden, wie auch FELDGEN nach einer Untersuchung an über 2 000 studienberechtigten Auszubildenden im Sparkassensektor resümiert, „zu wenige und zu wenig konkrete Entwicklungsgespräche mit Auszubildenden statt“.<sup>12</sup>

#### **Nicht die Erfahrungen mit der Lehre, sondern die zukünftigen Chancen zählen.**

Wie studierwillige Auszubildende letztlich über ihren weiteren Werdegang entscheiden,

wird weniger vom Geschehen in der Ausbildung als solchem beeinflusst als vielmehr von den nachfolgenden Entwicklungschancen. Dies gilt selbst dann, wenn die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsverlauf sehr hoch ist. Pointiert formuliert: Nicht die Vergangenheit als Auszubildender, sondern die Zukunft als Fachkraft zählt.

#### **Notwendig sind Perspektiven, wie sie akademische Berufsanfänger haben.**

Möchte man studierwillige Auszubildende an den Betrieb binden, muß die allgemein vorfindbare Schere zwischen positiver Einstellung zur Lehre und negativer Bewertung der Zukunftschancen geschlossen werden. Dazu sind Maßnahmen zu konzipieren, die die berufliche Zukunft „planbar“, „individuell erreichbar“ und attraktiv gestalten — Maßstab ist hier die Frage künftiger „Gleichwertigkeit“ mit akademisch ausgebildeten Berufsanfängern. Erst kürzlich hat PÜTZ geeignete Vorschläge gemacht, wie ein „beruflicher Königsweg (. . .) bis hin zur Spitze der Pyramide des Einkommens und des Sozialprestiges“ gestaltet sein muß, damit er mit dem „einfachen schulischen Königsweg“ konkurrieren kann.<sup>13</sup> Auch ADLER, DYBOWSKI und SCHMIDT forderten jüngst „Maßnahmen, die Wirtschaft und Verwaltung unternehmen, um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung substantiell und materiell zu untermauern“.<sup>14</sup> Die „Lösung der Karrierefrage“ dürfte alles in allem ein entscheidender Faktor dafür sein, ob das duale System auch in Zukunft seine Attraktivität für Studienberechtigte erhalten kann.

#### **Private Lebensumstände der Jugendlichen dürfen nicht außer acht gelassen werden.**

Eine bedeutende, bisher viel zu wenig berücksichtigte Rolle spielen Veränderungen in den privaten Lebensumständen der Auszubildenden. Der Auszug aus dem Elternhaus, der Beginn eines gemeinsamen Haushaltes mit einem Partner bzw. einer Partnerin, die Absicht, eine Familie zu gründen, machen es wahrscheinlicher, daß Studienabsichten noch

einmal überdacht werden. Bemerkenswert ist, daß offenbar in einer Partnerschaft danach gestrebt wird, die beruflichen Verhältnisse auf einen gemeinsamen Lebensstil hin zu synchronisieren. Ist der Partner bzw. die Partnerin erwerbstätig, neigt man eher dazu, nach der Ausbildung den gleichen Weg zu beschreiten und somit die Studienabsicht fallenzulassen.

Wir meinen, daß die Betriebe gut beraten sind, stärker auf die Veränderungen einzugehen, die aus dem privaten Bereich auf ihre jungen Fachkräfte einwirken. In der Möglichkeit, sich in der Zukunft seinen Lebensunterhalt vollständig selbst zu verdienen, liegt ja der Vorzug einer unmittelbaren Erwerbstätigkeit als Fachkraft. Dieses Argument dürfte für die jungen Erwachsenen um so gewichtiger sein, je weniger ein Studienverzicht mit dauerhaft begrenzten Karriereperspektiven bezahlt werden muß.

### Die Personalrekrutierung von studienberechtigten Fachkräften endet nicht mit dem Abschluß eines Arbeitsvertrags.

So wie die Praxis der betrieblichen Personalarbeit von der Vorstellung abrücken muß, daß eine erfolgreiche Rekrutierung von studienberechtigten Fachkräften mit dem Abschluß eines Lehrvertrags endet, darf sie sich nicht am Ziel sehen, wenn der studienberechtigte Ausbildungsabsolvent einen Arbeitsvertrag als Fachkraft unterschreibt. In der Übergangsphase nach der Ausbildung muß erneut für den Verbleib im Unternehmen geworben werden. Risikoreich ist es, Abiturienten nach der Ausbildung auf Einstiegsplätzen einzusetzen, die die für sie wichtigsten beruflichen Ziele nicht erfüllen. So hat die BIBB-Panelstudie „Ausbildung und berufliche Eingliederung“ bei Ausbildungsabsolventen des Jahres 1984 ergeben: Von den bereits seit einem Jahr berufstätigen Bankkauffleuten mit Hochschulberechtigung will ein Fünftel doch noch studieren, wenn am Arbeitsplatz die Ziele „interessante Arbeit“ oder „durch Leistung und Weiterbil-

dung vorankommen können“ überhaupt nicht erfüllt sind. Dagegen hat das nur jeder elfte vor, wenn er diese Ziele an seinem Einstiegsarbeitsplatz „voll und ganz erfüllt“ sieht.<sup>15</sup>

Trotzdem wird die Berufswelt im Bankenbereich immer noch eher als Studienalternative verstanden, als das für das Spektrum der Metall- und Elektroberufe gesagt werden kann.

## Weiterer Forschungsbedarf

Für unsere Analysen der Veränderbarkeit von Studienabsichten standen uns schwerpunktmäßig Befragungsinformationen zur Verfügung, die mit dem Geschehen während der Ausbildung zusammenhängen. Damit ist jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit verbunden. Es soll daran erinnert werden, daß in der Untersuchung nicht abgefragte Aspekte wie zum Beispiel die Schulnoten des Auszubildenden oder Einflußnahmen durch seine Eltern ebenfalls eine wichtige Rolle spielen können. Auch war es im Rahmen der hier geschilderten Analysen nicht möglich, näher auf Organisationen einzugehen, die inzwischen konkrete Konzepte zur systematischen Bindung von qualifizierten Fachkräften entwickelt haben. Von daher soll eine neue Untersuchung angeregt werden, die erweiterte Erkenntnisse zu dieser für die Praxis wichtigen Thematik liefert.

### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Die Begriffe „Abiturienten“, „Studienberechtigte“ bzw. „Hochschulberechtigte“ werden im folgenden synonym verwendet. Es handelt sich um Schulabgänger der Sekundarstufe II, die mit einer allgemeinen bzw. fachgebundenen Hochschulreife bzw. mit einer Fachhochschulreife in das duale System einmündeten.

<sup>2</sup> Vgl. Feldgen, F.: Vom Auszubildenden zum Mitarbeiter. Wie attraktiv ist die Sparkasse als Arbeitgeber für ihre eigenen Auszubildenden? In: Sparkasse 109 (1992) 2, S. 69–71

<sup>3</sup> Vgl. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1992. Bad Honnef, S. 35

<sup>4</sup> Vgl. Mahler, B.: Die „Doppelqualifikation“ hat sich überholt. In: Süddeutsche Zeitung, 5. Mai 1993

<sup>5</sup> Vgl. Herget, H.: Wie attraktiv ist eine nicht-akademische Berufsausbildung für Abiturienten heute? Analysen und aktuelle Informationen zu Bewerberverhalten und Ausbildungsweg von Männern und Frauen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 17 (1988) 3, S. 75–82

<sup>6</sup> Der Darstellung dieses Abschnitts liegen Auswertungen zur Vorbereitung der Berufsbildungsberichte zugrunde. Wir danken der HIS GmbH in Hannover für die Möglichkeit, dafür Befragungsdaten aus ihren Paneluntersuchungen verschiedener Studienberechtigtenjahrgänge verwenden zu können. Die Gesamtzahl der Befragungspersonen der einzelnen Entlassjahrgänge liegt zwischen 18 000 in der ersten und über 11 000 in der dritten Befragungsrunde. Die Größe der jeweiligen Gruppen der Studienberechtigten in betrieblicher Ausbildung variiert zwischen 2 500 und 4 000 Personen.

<sup>7</sup> Die Jugendlichen werden zwischen 1993 und 1996 erneut mehrmals zu ihrer weiteren beruflichen Entwicklung Stellung nehmen. Bisher sind Ergebnisse in die Berufsbildungsberichte 1990 (S. 46f.), 1991 (S. 46ff.), 1992 (S. 66ff.) und 1993 eingegangen.

<sup>8</sup> Alle 611 Jugendlichen dieser Analysestichprobe waren Ende 1989 noch in der Ausbildung: 40 Prozent befanden sich im ersten, 37 Prozent im zweiten bzw. 23 Prozent im dritten Lehrjahr. Die Wiederholungsbefragung zwei Jahre später im Sommer 1991 ergab, daß inzwischen 36 Prozent ihre Ausbildung abgeschlossen hatten. Für 38 Prozent lag der Befragungszeitpunkt knapp vor dem Ende der Lehre, weitere 26 Prozent hatten noch mehrere Ausbildungsmonate vor sich. 69 Prozent der hier näher untersuchten Jugendlichen und jungen Erwachsenen besaßen die allgemeine bzw. fachgebundene Hochschulreife, die übrigen die Fachhochschulreife.

<sup>9</sup> Sämtliche hier berichteten Korrelationen und Gruppenunterschiede wurden auf ihre statistische Signifikanz ( $\alpha = 0,01$ ) hin überprüft. Als Verfahren zur Ermittlung der Merkmalszusammenhänge wurden im wesentlichen die sehr flexiblen tau-Koeffizienten ( $\tau$  b, biserialer tau, tetrachorisches tau) nach Kendall eingesetzt.

<sup>10</sup> Vorzeichentest:  $z = 3,77$  ( $p < 0,001$ ).

<sup>11</sup>  $\tau = 0,30$ .

<sup>12</sup> Vgl. Feldgen, F.: Vom Auszubildenden . . . , a. a. O., S. 71

<sup>13</sup> Vgl. Pätz, H.: Berufliche und allgemeine Bildung sind gleichwertig. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 21 (1992) 4, S. 47ff.

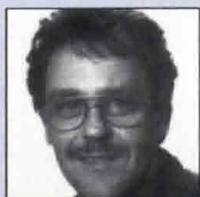
<sup>14</sup> Vgl. Adler, T.; Dybowski, G.; Schmidt, H.: Kann sich das duale System behaupten? Argumente für eine zukunftsorientierte Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 22 (1993) 1, S. 3–10

<sup>15</sup> Vgl. Herget, H.: Problemlose Integration von Abiturienten mit betrieblichem Ausbildungsabschluß ins Berufsleben? Ergebnisse aus dem BIBB-Absolventenpanel „Ausbildung und berufliche Eingliederung“. Überlegungen zur Rolle der Betriebe und bildungspolitischer Ausblick. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 85 (1989) 6, S. 507–521

# Abwanderung von Absolventen industrieller Metall- und Elektroberufe aus ihrem Beruf – Strukturen und Gründe

## Klaus Schöngen

Diplom-Volkswirt, wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung 1.3 „Berufsbildungsplanung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn



**In der jüngsten Zeit wird in Berufsbildungsforschung und Berufsbildungspraxis verstärkt über die Abwanderung von Facharbeitern aus ihren erlernten Berufen nachgedacht. Dabei handelt es sich auch um einen Aspekt der Diskussion, die unter dem Schlagwort „Krise des dualen Systems“ auf wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen, in Gremien und Interessenverbänden intensiv geführt wird. Die nachfolgenden Untersuchungsergebnisse aus einem langjährigen Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung können einen Beitrag zu Versachlichung dieser Diskussion leisten.**

Die Analyse basiert auf Ergebnissen des Forschungsprojekts „Ausbildung und berufliche Eingliederung“<sup>1</sup>, in dem von 1984 bis 1989 in zahlreichen Zwischenschritten der Berufsverlauf und die berufliche Entwicklung von ausgebildeten Facharbeitern und Fachangestellten erfaßt und untersucht wurden. Der Datensatz wurde unter dem Sonderaspekt „Abwanderung von Facharbeitern aus industriellen Metall- und Elektroberufen“ punktuell aufbereitet und analysiert. Der Anteil der ausgelerten Fachkräfte aus diesen Berufen, die sich nach der betrieblichen Berufsausbildung nochmals umorientieren, einen weiteren Ausbildungsschritt anschließen und sich auch durch Übernahmeangebote nicht für eine Weiterbeschäftigung im Betrieb gewinnen lassen, ist in diesen Berufen relativ hoch. Auf der anderen Seite besteht ein In-

teresse der ausbildenden Betriebe und Unternehmen, daß sich die in diesen Berufen vergleichsweise hohen Ausbildungskosten auch angemessen amortisieren. Die betrieblichen Entscheidungen über Berufsausbildung, ihre Struktur und ihren Umfang begründen sich zumeist darauf, daß der für den Betrieb erforderliche Nachwuchs an ausgebildeten Facharbeitern kostengünstiger durch eigene Ausbildung als durch Inanspruchnahme des Arbeitsmarkts zu erhalten ist. Wenn der im eigenen Betrieb ausgebildete Fachkräftenachwuchs nicht mehr in einem als erforderlich erachteten Umfang gehalten werden kann, stellt sich die Frage nach der Wirtschaftlichkeit von Ausbildungsleistungen von neuem. Es ist aber auch zu fragen, ob es in der Vergangenheit Verhaltensweisen und Entscheidungen gab, die die Abwanderung gefördert haben. Es ist zu fragen, wie Weiterbeschäftigung im Betrieb oder Unternehmen attraktiver gestaltet werden kann, ob die Beschäftigungsangebote den Wünschen und Interessen der ausgebildeten jungen Fachkräfte entsprechen. Und ob es nicht doch — einmal abgesehen vom Interesse der einzelnen Betriebe — als positiv anzusehen ist, wenn junge Leute sich vor der Aufnahme einer Fachschulausbildung oder eines Ingenieurstudiums für eine betriebliche Berufsausbildung entscheiden, die ihnen Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt, wie sie kein Praktikum leisten kann.

Ausbildungsverträge werden für den in der jeweiligen Ausbildungsordnung vorgeschriebenen Zeitraum zwischen Betrieb und dem/der Auszubildenden vereinbart. Damit

sind Ausbildungsverträge vergleichbar mit befristeten Arbeitsverträgen. Zumeist im letzten Ausbildungsjahr müssen sich die Vertragspartner über die Weiterbeschäftigung einig werden. Der Betrieb entscheidet, ob er ein diesbezügliches Angebot unterbreiten will, der Auszubildende, ob er es annimmt. Kommt kein Arbeitsvertrag zustande, so ist davon auszugehen, daß einer der Vertragspartner sich nicht in dieser Form binden wollte. Warum, mit welchen beruflichen Zielen und in welchem quantitativen Ausmaß Absolventinnen und Absolventen einer Metall- oder Elektroausbildung nach Abschluß ihrer Berufsausbildung nicht erwerbstätig wurden, soll im folgenden beantwortet werden.

## Berufsverläufe in industriellen Metall- und Elektroberufen

Aus den Verlaufsdaten der vier schriftlich-postalischen Befragungswellen läßt sich ein lückenloser Berufsverlauf von 3 400 jungen Fachkräften über die ersten fünf Berufsjahre hinweg von 1984 bis 1989 erstellen. Da die Aggregation die Integrationsformen

- immer im erlernten Beruf
- wieder im erlernten Beruf
- in einem anderen Beruf
- Wehr- oder Zivildienst
- Schule oder Studium
- und andere (Nichterwerbs-)Tätigkeit

umfaßt, läßt sich ermitteln, welcher Anteil der jungen Industriefacharbeiter im erlernten Beruf tatsächlich verbleibt; außerdem läßt sich die Entwicklung dieses Anteils im Verlauf der ersten fünf Berufsjahre darstellen.

### Die Ergebnisse

- Etwa die Hälfte der ausgebildeten Facharbeiter verbleibt nach den vorliegenden Untersuchungsergebnissen auf Dauer in ihrem erlernten Ausbildungsberuf. Dabei übersteigt der Anteil derjenigen, die zwischen-

zeitlich ihrer Wehrpflicht nachgekommen sind bzw. nach einer anderen Tätigkeit wieder in den Beruf zurückgefunden haben, den Anteil derjenigen, die schon immer und ununterbrochen in ihrem Beruf beschäftigt sind. Das bedeutet, daß Abwanderung nach der Ausbildung noch nicht mit Verlassen des Berufs gleichzusetzen ist. Zwei bis drei Jahre nach Ausbildungsabschluß stellt sich ein sehr stabiler Verbleibsanteil von rund 50 Prozent heraus. Weil der Anteil bereits in den letzten drei untersuchten Jahren fast konstant blieb, sind größere zukünftige Veränderungen nicht mehr zu erwarten.

Dieser Verbleibsanteil ist zwar geringer als der durchschnittliche Verbleibsanteil aller Befragten aus den 37 Berufen der Befragung (außer den hier untersuchten noch Berufe des Metall- und Elektrohandwerks und stark besetzte kaufmännisch-verwaltende und Handelsberufe), der 55 Prozent betrug, liegt aber deutlich über dem vergleichbaren Anteil für handwerkliche Metall- oder Elektroberufe (40 Prozent) und ist auf einem Niveau mit dem durchschnittlichen Verbleibsanteil für ausgebildete männliche Fachkräfte.

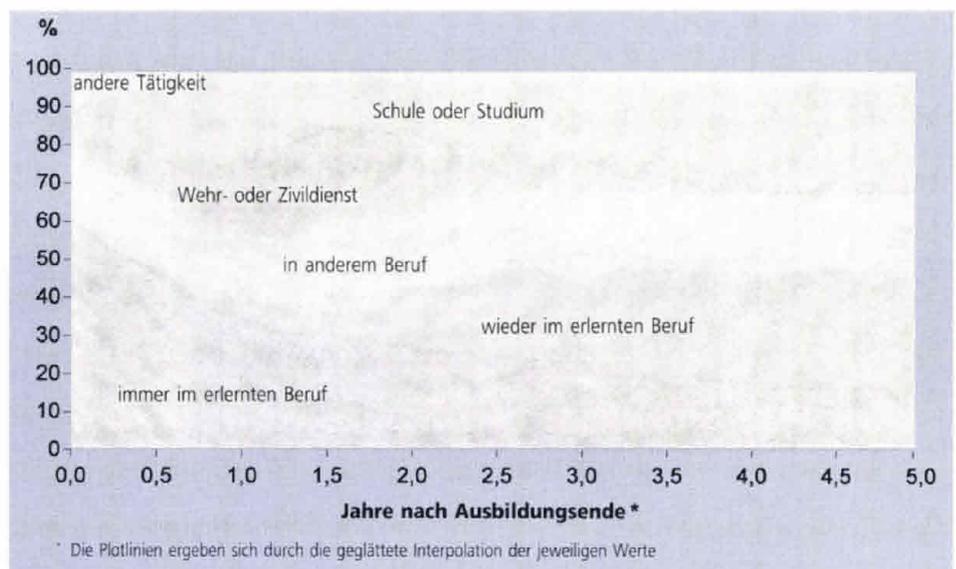
- Einen Berufswechsel hatten 20 Prozent der jungen Industriefacharbeiter vollzogen.

Dieser Anteil änderte sich über den gesamten Untersuchungszeitraum nicht wesentlich. Der größte Teil der Berufswechsel fand bereits kurz nach der Ausbildung statt.

Damit stellt sich ein (zum Ende der Befragung noch) stabiler Erwerbstätigenanteil von knapp 70 Prozent für Absolventen von industriellen Metall- und Elektroberufen ein. Ungefähr ein Drittel war fünf Jahre nach Ende der Ausbildung nicht erwerbstätig.

- Vier von fünf nicht erwerbstätigen Absolventinnen und Absolventen industrieller Metall- und Elektroberufe befanden sich fünf Jahre nach Ausbildungsende in einer vollzeitlichen Weiterbildungsmaßnahme, der Anteil von allen betrug ein Viertel. Bereits direkt nach der Ausbildung nahmen ca. zehn Prozent eine Weiterbildung, hauptsächlich (Berufs-)Fachschule oder Studium auf. Noch während des ersten Jahres stieg dieser Anteil auf fast ein Viertel. Vorübergehend, für den Zeitraum, in dem die jungen Männer ihrer Wehrpflicht nachkommen mußten, ging dieser Anteil wieder auf zehn Prozent zurück, um dann wieder kontinuierlich anzusteigen. Nach vier Jahren waren dann wieder 25 Prozent erreicht. Auch deutet nach fünf Jahren noch nichts auf einen Rückgang hin. Die

Abbildung 1: **Berufsverlauf von Ausbildungsabsolventen aus industriellen Metall- und Elektroberufen**



Quelle: BIBB 1993; ABA — Ausbildung und berufliche Eingliederung

Tabelle: **Übernahmewunsch und höchster Schulabschluß in industriellen Metall- und Elektroberufen**

Höchster Schulabschluß	Übernahmewunsch		
	ja in Prozent	nein in Prozent	zusammen in Prozent
Hauptschulabschluß	82	18	100
Mittlere Reife	69	31	100
Studienberechtigung	63	37	100
Befragte insgesamt	73	27	100

Quelle: BIBB 1993; ABA — Ausbildung und berufliche Eingliederung

Abbildung 1 (siehe Seite 15) zeigt die vorher beschriebenen Berufsverläufe über den Zeitraum von fünf Jahren.

Damit zeigt sich, daß die weitaus meisten Absolventen industrieller Metall- und Elektroberufe ihren Beruf verlassen, um eine bereits vor der Ausbildung geplante Weiterqualifizierung in Angriff zu nehmen. Die betriebliche Ausbildung ist hierfür ein zwar nicht unbedingt notwendiger Zwischenschritt, er wird aber als empfehlenswert und sinnvoll erachtet, um den späteren Anforderungen des Berufs als Techniker oder Ingenieur besser gewachsen zu sein. Außerdem bietet der Abschluß einer anerkannten betrieblichen Berufsausbildung die Möglichkeit, eine weitere schulische Ausbildung durch Ferienarbeit besser finanzieren zu können. Die Möglichkeit, nach einer betrieblichen Berufsausbildung noch eine weitere berufliche Qualifizierung anzuschließen, haben in erster Linie diejenigen, bei denen bereits vor Beginn der Ausbildung ein schulischer Abschluß vorlag, der ihnen diese berufliche Chance problemlos eröffnete. Das trifft auf mittlere Bildungsabschlüsse und die Studienberechtigung zu. Es stellt sich damit die Frage, wie der Wunsch nach Übernahme und damit nach einer längerfristigen Bindung an den Betrieb mit dem vorher erworbenen allgemeinen Schulabschluß zusammenhängt (vgl. Tabelle).

Die Tabelle bestätigt die obigen Erkenntnisse. Der Wunsch nach einer Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb war um so geringer, je höher der vorherige allgemeine Schulabschluß war. Acht von zehn Hauptschülern, sieben von zehn mit mittleren Bildungsabschlüssen und nur sechs von zehn Studienberechtigten strebten eine Weiterbeschäftigung im Ausbildungsbetrieb an. Damit zeigt sich, daß die Eingangsvoraussetzungen in erheblichem Umfang die weiteren beruflichen Pläne bestimmten. Absolventinnen und Absolventen mit höheren schulischen Abschlüssen nutzen diese Vorkenntnisse auch dann noch, wenn sie bereits eine betriebliche Berufsausbildung abgeschlossen haben.

### Gründe für die Abwanderung aus dem Betrieb

Welche Gründe werden aufgeführt, wenn man sich nach der Ausbildung umorientieren und nicht mehr im Betrieb bleiben will? Die Abbildung 2, die auf rund 700 Nennungen von Absolventinnen und Absolventen industrieller Metall- und Elektroberufe basiert, gibt hierüber Auskunft.

Bei den Abwanderungsgründen dominiert eindeutig der Wunsch, weiterlernen zu wollen. Bei vier von zehn Abwanderern war er

bestimmend für ihr Verhalten. Der zweitwichtigste Grund für ein Verlassen des Betriebs war der Wunsch nach beruflichem Aufstieg, den der eigene Ausbildungsbetrieb wohl nicht in einem als notwendig erachteten Umfang erfüllen konnte, mit 15 Prozent aller Nennungen. Ein weiterer erwähnenswerter Grund ist die Vermeidung berufsfremder Arbeit (14 Prozent) und damit die Verhinderung beruflicher Dequalifizierung. Diesen drei wichtigsten Gründen gemeinsam ist der Qualifizierungsaspekt.

Die einmal erworbene berufliche Qualifikation ist zu erhalten und, je nach vorhandenen Voraussetzungen und Möglichkeiten, weiter auszubauen. Insgesamt umfassen diese drei Gründe zwei Drittel aller Nennungen.

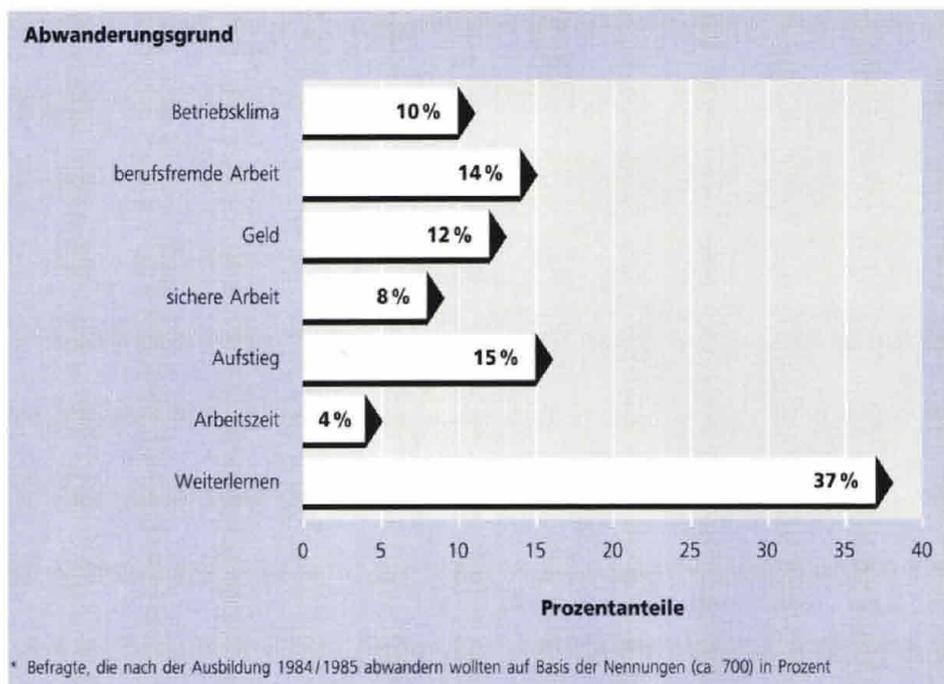
Das restliche Drittel der Nennungen setzte sich wie folgt zusammen: zu geringer Verdienst (zwölf Prozent), Befürchtungen vor dem Verlust des Arbeitsplatzes (acht Prozent) und ungünstige Arbeitszeiten (vier Prozent).

### Fazit

Aus den Befragungsergebnissen wird deutlich, daß Metall- und Elektrofacharbeiter im wesentlichen nach der Ausbildung den Betrieb verlassen, um sich weiterzuqualifizieren. Das ist kein Grund zu klagen, da eine Volkswirtschaft wie die der Bundesrepublik Deutschland hochqualifizierte Arbeitskräfte benötigt, um im internationalen Wettbewerb bestehen zu können; und auch kein Unglück, daß ein beträchtlicher Teil an Ausbildungsabsolventen dem Facharbeiterarbeitsmarkt nicht sofort nach der Ausbildung zur Verfügung steht. Später werden gerade diejenigen Techniker und Ingenieure, die eine betriebliche Ausbildung durchlaufen haben, gefragte Fachleute sein, weil sie die Situation in den Betrieben „von der Pike auf“ kennen.

Andererseits: wenn die Betriebe ihren Nachwuchs aus den eigenen Reihen halten wollen, müssen sie der betriebsinternen Weiterbil-

Abbildung 2: **Abwanderungsgründe von Ausbildungsabsolventen\* aus industriellen Metall- und Elektroberufen**



Quelle: BIBB 1993; ABA — Ausbildung und berufliche Eingliederung

dungs- und Aufstiegsplanung mehr Aufmerksamkeit widmen, als es in der Vergangenheit der Fall war. Betriebsübliche Laufbahnen allein genügen offenbar denjenigen Absolventen nicht mehr, deren Vorbildung ihnen andere Perspektiven außerhalb des Betriebs eröffnet. Ein weiterer Aspekt, der im besonderen die hier untersuchte Absolventengruppe betraf, ist der, daß die Betriebe bei hoher Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auswählen konnten, wen sie ausbilden wollten. Je höher der allgemeine Schulabschluß war, desto größer war die Chance, einen Ausbildungsplatz, wie man ihn sich wünschte, auch zu erhalten. Wer jedoch „nur“ einen Hauptschulabschluß nachweisen konnte, dessen Ausbildungschancen waren gering. Dabei sind es überwiegend, wie die Ergebnisse zeigen, ehemalige Hauptschüler, die den Betrieben als Nachwuchs für Facharbeiterberufe zur Verfügung stehen. Mit anderen Worten: wer Facharbeiter im Betrieb halten will, muß gleichfalls auch bereit sein, bisher vernachlässigten Gruppen eine echte Ausbildungschance zu geben.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> BIBB-Forschungsprojekt I.501 (alt I.052); die empirische Basis des Panelprojekts mit vier schriftlich-postalischen Befragungen (Teilnehmer: 21 000, 10 000, 6 000, 4 000), Gruppendiskussionen und Expertengesprächen ist repräsentativ für die ausgewählten Berufsfelder Metall, Elektro sowie Wirtschaft und Verwaltung und die in diesen Berufsfeldern ausgewählten Berufe.

Vgl. Schöngen, K.; Westhoff, G.: Berufswege nach der Ausbildung — die ersten drei Jahre. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 156, Berlin und Bonn 1992

<sup>2</sup> Vgl. Westhoff, G.; Bolder, A. (Hrsg.): Entwarnung an der zweiten Schwelle? Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 12, Berlin und Bonn 1991

<sup>3</sup> Vgl. Selle, B.; Westhoff, G.: Maschinenschlosser/ Maschinenschlosserinnen — Berufseinmündung und Weiterbildung in den ersten Berufsjahren. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 3/1990

<sup>4</sup> Vgl. Herget, H.; Schöngen, K.; Westhoff, G. u. a.: Berufsausbildung abgeschlossen — was dann?, Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zum Übergang der Jugendlichen nach Abschluß einer betrieblichen Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 85, Berlin 1987

<sup>5</sup> Interview „Wenn ich jetzt 'nen Lehrling hätte . . .“ zwischen Hermann Schmidt, Generalsekretär des Bundesinstituts für Berufsbildung, und den ausgelernten Facharbeitern und Befragungsteilnehmern Michael Jahn und Thomas Volbeding, sowie Nachwort hierzu von Gisela Westhoff: „Warum mach ich da eigentlich mit?“ Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen beteiligen sich an einem Forschungsprojekt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 21 (1992) 3, S. 33–38

# Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie

## Eckart Severing

Leiter der Abteilung „Bildungsforschung“ bei den Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Arbeitgeberverbände e. V. (bfz)



**Ältere Arbeitnehmer werden eine wichtige Zielgruppe der beruflichen Weiterbildung sein. Nicht nur die demographische Entwicklung der Erwerbsbevölkerung, sondern auch die sozialpolitisch angestrebte Verlängerung der Lebensarbeitszeit und der schnelle Wandel der Technologien am Arbeitsplatz machen eine kontinuierliche Weiterbildung in der Spätphase des Erwerbslebens notwendig. Weiterbildungskonzepte, die den besonderen Bedürfnissen Älterer entgegenkommen, werden bisher allerdings kaum entwickelt und realisiert. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über die Situation Älterer auf dem Arbeitsmarkt und stellt mögliche Kriterien für die Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für ältere Arbeitnehmer zur Diskussion.**

Bereits heute erreicht im industriellen Sektor eine große Zahl der Beschäftigten das reguläre Rentenalter nicht: die Mehrzahl scheidet vorher wegen der spezifischen Leistungsanforderungen an vielen Industriearbeitsplätzen, wegen individueller Leistungsminderungen und auf Grundlage von altersselektiven Personalentscheidungen der Unternehmen aus. Damit ergibt sich ein Spannungsfeld zwischen den Rationalisierungszielen der Industrie und den staatlichen sozialpolitischen Vorgaben und Planungen, die auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit abzielen. Damit dieser Gegensatz nicht zu regelmäßi-

gen individuellen Problemen (etwa einer Steigerung der Altersarmut) und damit auch zu Belastungen des Sozialsystems führt, muß dafür gesorgt sein, daß ältere Arbeitnehmer bessere Möglichkeiten haben, im Erwerbsleben an altersgerechten Arbeitsplätzen zu verbleiben. Tatsächlich steht heute der massiven Verschiebung des Erwerbspersonenpotentials hin zu den Älteren die Gefahr einer „Entberuflichung“<sup>1</sup> bereits der mittleren Altersgruppen gegenüber.

Die Ermöglichung der Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer auch außerhalb des industriellen Sektors wird daher auch eine Aufgabe der Institutionen der beruflichen Bildung sein. Diese beziehen jedoch ihre Angebote oft nicht auf die Gruppe der älteren Arbeitnehmer. Die Devise vom „lebenslangen Lernen“ wird zwar gepflegt, die Beteiligung älterer Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung ist aber nach wie vor deutlich geringer als die der jüngeren.<sup>2</sup> Dies gilt sowohl für Beschäftigte wie für Arbeitslose.

Prospektive Analysen lassen erwarten, daß eine stärkere Berücksichtigung Älterer in der beruflichen Weiterbildung notwendig werden wird: „Mehr als 80 Prozent der Erwerbsbevölkerung des Jahres 2000 befindet sich bereits heute auf dem Arbeitsmarkt. Der Bestand der notwendigen Fachkenntnisse erneuert sich um etwa zehn bis 15 Prozent pro Jahr, während die jährlich auf den Arbeitsmarkt gelangenden Jugendlichen nur etwa zwei Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmachen.“<sup>3</sup>

## Die Arbeitsmarktlage älterer Arbeitnehmer

Die rezessive Konjunktur in den alten Bundesländern führt zu Personalreduzierungen in der Wirtschaft. Vor allem in den Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie werden Maßnahmen zum umfangreichen Personalabbau durchgeführt. Gemäß den Erfahrungen mit den ökonomischen Krisen in den letzten Jahrzehnten ist absehbar, daß insbesondere die Gruppe der Arbeitnehmer ab 45 Jahren vermehrt von Kündigungen bedroht sein wird. Bereits jetzt sind über 80 Prozent der Langzeitarbeitslosen in der Bundesrepublik älter als 50 Jahre.<sup>4</sup> Langzeitarbeitslose, die seit mehr als zwei Jahren nicht vermittelt werden konnten, rekrutieren sich sogar fast ausschließlich aus der Altersgruppe der über 50jährigen. Diese Altersgruppe stellt damit etwa 55 Prozent der gesamten Arbeitslosen.

Die Dauer von Phasen der Arbeitslosigkeit steht in direktem Bezug zum Alter der Ar-

beitslosen. Die berufliche Reintegration von Arbeitslosen über 55 Jahren gilt als sehr mühsam und wenig aussichtsreich. Auch Arbeitslose ab 45 Jahren sind bereits wesentlich schwieriger vermittelbar als jüngere Arbeitslose. Es ist bemerkenswert, daß Qualifikationsprobleme (53 Prozent der älteren Arbeitslosen verfügen über keine abgeschlossene Berufsausbildung) gleich nach gesundheitlichen Einschränkungen (von 46 Prozent der älteren Arbeitslosen geltend gemacht gegenüber 29 Prozent im Durchschnitt aller Arbeitslosen) die größte Rolle spielen.<sup>5</sup>

Die Arbeitsmarktrisiken Älterer beruhen allerdings auch auf Vorurteilen und Fehleinschätzungen über die Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. Diese gehen von wissenschaftlich längst widerlegten „Defizitmodellen“ des Alterns aus<sup>6</sup>, und beziehen sich in der Regel auf physisch einseitig belastende Arbeitsplätze. Tatsächlich sind gerade moderne Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter häufig unmittelbar geeignet oder wenigstens altersgerecht gestaltbar.<sup>7</sup>

Das **Arbeitslosigkeitsrisiko** und die Wiederbeschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer differenzieren sich stark nach Branchen und Betriebsgrößen: Branchen mit industriell organisierten Arbeitsabläufen und formalisierten Methoden der Leistungsmessung kündigen älteren Arbeitnehmern häufiger als solche mit handwerklich ausgerichteten Arbeitsprozessen. Großbetriebe setzen ältere Arbeitnehmer deutlich häufiger wegen mangelnder Belastbarkeit und häufiger Krankheit frei als Klein- und Mittelbetriebe.<sup>8</sup>

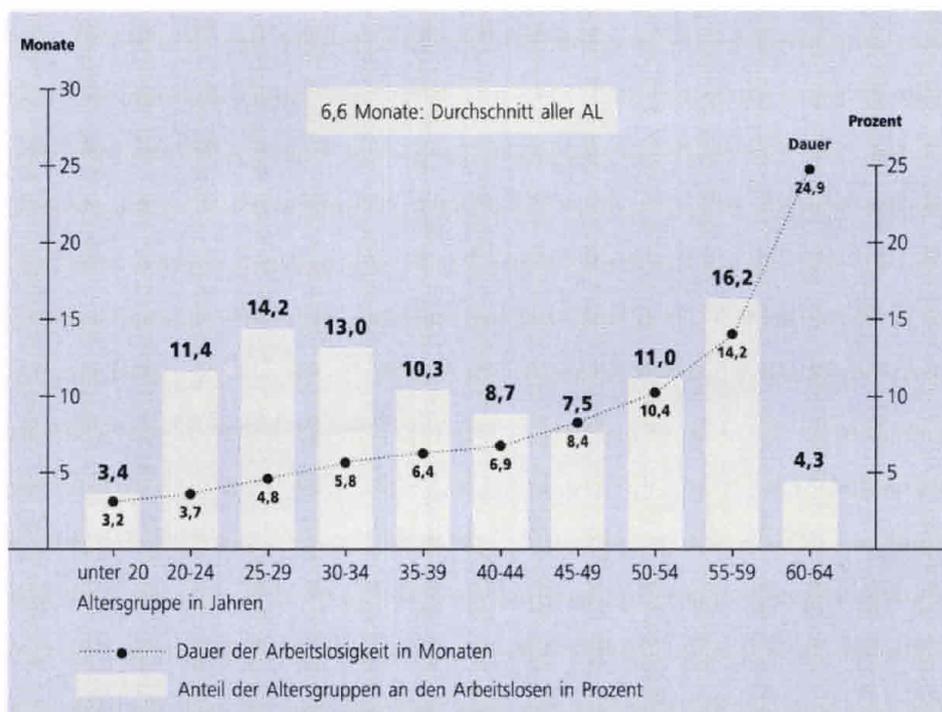
In Großbetrieben haben ältere Arbeitnehmer auch wesentlich geringere Chancen auf **Einstellung** als in kleinen und mittleren Betrieben. Hier werden weniger oft fixe Altershöchstgrenzen bei Einstellungen vorgegeben und eher Entscheidungen von Fall zu Fall getroffen. Individuelle Qualifikationen spielen eine wesentlich größere Rolle als in Großbetrieben; dies besonders an Arbeitsplätzen, an denen es auf Schlüsselqualifikationen und Erfahrungswissen ankommt. Kleinere Betriebe betreiben auch oft bei technologischen Neuerungen einen „Wissenstransfer“ durch die Einstellung von ehemaligen Mitarbeitern größerer Betriebe, die mit neu einzusetzender Technologie bereits vertraut sind.<sup>9</sup>

Dieser Überblick über die Lage älterer Industriearbeiter auf dem Arbeitsmarkt verdeutlicht:

1. Die Qualifikation Älterer nimmt für ihre Weiter- und Wiederbeschäftigung einen hohen Stellenwert ein. Unzureichende Qualifikation reduziert die Einstellungschancen drastisch. „Ältere Arbeitnehmer werden nach Auskunft der Personalverantwortlichen in 39 Prozent der Fälle wegen zu hoher Belastungen an den zu besetzenden Arbeitsplätzen und in 34 Prozent der Fälle wegen mangelnder Qualifikationen nicht berücksichtigt.“<sup>10</sup>

2. Arbeitslose ältere Arbeitnehmer haben bessere Aussichten auf Neueinstellung, wenn sie für den Bedarf mittelständischer und kleiner Unternehmen qualifiziert werden.

Abbildung: **Verteilung der Arbeitslosen und Dauer der Arbeitslosigkeit nach Alter** (Bundesgebiet West)



Quelle: Dauer = ANBA 5/93; Verteilung = ANBA 3/93

## Zum Stand der Qualifizierung älterer Arbeitnehmer

Ein großer Teil der Weiterbildungsangebote für ältere Menschen bezieht sich nicht auf die berufliche Sphäre, sondern dient der allgemeinen Weiterbildung oder der Vorbereitung auf den Ruhestand.<sup>11</sup> Zum geringen Umfang an speziellen Angeboten der beruflichen Weiterbildung für Ältere tritt eine deutlich geringere Beteiligung älterer als jüngerer Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Qualifizierung.<sup>12</sup> Dies gilt sowohl für Beschäftigte als auch für Arbeitslose.

Im Bereich der **Weiterbildung von älteren Arbeitslosen** sind durch das AFG aus Gründen der „arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit“ Grenzen gesetzt.<sup>13</sup> So waren 1990 nur sieben und 1991 nur zehn Prozent der Teilnehmer an AFG-geförderten Maßnahmen älter als 45 Jahre.<sup>14</sup>

Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, die inhaltlich auf zurückliegenden Erstausbildungen aufbauen und die Erfahrungen des bisherigen Berufslebens einbeziehen sowie methodisch auf

mögliche Lernrestriktionen Älterer Rücksicht nehmen, werden im AFG-Bereich kaum durchgeführt.

Bisher wurden vor allem im Bereich der sogenannten Sozialplanqualifikationen (die häufig bei sozialplanpflichtigen Kündigungen mit Betriebsräten vereinbart werden) vollständige Umschulungen angestrebt.

### Ein großer Teil der Weiterbildungsangebote für ältere Menschen bezieht sich nicht auf den Beruf

Nach Erfahrungen aus Einzelmaßnahmen dieser Art läßt sich hier oft eine geringe Tauglichkeit für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer feststellen. Die Maßnahmen dauern bis zu drei Jahren, vorhandenes Erfahrungswissen wird meist nicht verwertet und Wettbewerbsnachteile gegenüber jüngeren, erstausgebildeten Arbeitnehmern des neuen Berufes bleiben bestehen. Die Mehrzahl der älteren Teilnehmer wird nach der Umschulung in die Arbeitslosigkeit oder den Renten-

stand entlassen. Dies wiederum führt oft zu einer geringen Akzeptanz potentieller Teilnehmer gegenüber solchen Umschulungen, die häufig nur als „Parkmöglichkeit“ bis zur Rente gesehen werden.

Für die Einschätzung des Umfangs der **betrieblichen Weiterbildung älterer Mitarbeiter** ist eine ähnlich zuverlässige Datenbasis wie bei Arbeitslosen nicht verfügbar.<sup>15</sup> Von Experten wird übereinstimmend davon ausgegangen, daß aus betrieblichen wie aus individuellen Kalkulationen die Beteiligung älterer Mitarbeiter an Qualifikationsmaßnahmen relativ gering ist.<sup>16</sup>

Wo betriebliche Weiterbildung für Mitarbeiter über 45 stattfindet, dient sie meist der Einarbeitung an neuen oder veränderten Arbeitsplätzen. Umfassendere Qualifikationsmaßnahmen für Ältere werden aus betrieblicher Sicht wegen des geringeren „Amortisationseffektes“ und der Erwartung ungenügender Lernerfolge kaum angeboten.<sup>17</sup> Damit korrespondiert auf seiten der potentiellen Teilnehmer an solchen Maßnahmen Desinteresse wegen fehlender Aufstiegsorientierung und mangelnder Lerngewöhnung.<sup>18</sup>

Tabelle: **Arbeitsmarktpolitische Instrumente für Ältere — Bundesgebiet West**

Maßnahme	1990			1991		
	Gesamt	Ältere Arbeitnehmer	Anteil in Prozent	Gesamt	Ältere Arbeitnehmer	Anteil in Prozent
Eintritte in berufliche Weiterbildung	574 031	66 104	11,5	539 904	74 678	12,6
davon: Fortbildung	442 782	56 529	12,8	474 478	65 433	13,8
Umschulung	63 363	2 838	4,5	70 477	3 343	4,7
betriebliche Einarbeitung	67 886	6 737	9,9	48 949	5 902	4,7
Geförderte Arbeitnehmer in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen	83 350	12 278	14,7	82 880	14 161	17,1
Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer	—	20 412	100,0	—	26 611	100,0
Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose	25 343	8 227	32,5	35 774	11 354	31,7

Quelle: ANBA Nr. 5/1992 vom 25. 5. 92, S. 755

Dem auf längere Sicht notwendig wieder höheren Anteil Älterer in den Unternehmen wird eine betriebliche Weiterbildung, die nahezu ausschließlich die bis zu 40jährigen erfaßt, nicht gerecht werden.

## Mögliche Kriterien für Qualifizierungskonzepte für ältere Arbeitnehmer

Qualifizierungsmaßnahmen sind weder im AFG-Bereich noch in den Unternehmen in besonderer Weise auf die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer inhaltlich abgestimmt. Weil diese Gruppe nur eine Minderheit im Qualifizierungsgeschehen stellt, werden bisher für Ältere konzipierte Curricula, Lehrmethoden und Lernmittel kaum entwickelt und eingesetzt.<sup>19</sup>

Eine Diskussion der Institutionen der beruflichen Weiterbildung über sinnvolle Kriterien für Qualifikationskonzepte für ältere Arbeitnehmer scheint daher geboten.<sup>20</sup>

Solche Kriterien für Ältere mit Berufserfahrungen an Industriearbeitsplätzen könnten sein (Es sei angemerkt, daß die folgenden Vorschläge zugunsten von Prägnanz und Kürze weder die Zielgruppe „Ältere“ nach Geschlecht, Beruf, Vorbildung, Arbeitstätigkeit etc. differenzieren noch entsprechende Konsequenzen für Qualifizierungskonzepte ziehen. Solche Konkretisierungen sind jedoch sicherlich vor einer Umsetzung notwendig):

- **Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereiches und Verwertung von bisherigen Berufserfahrungen:** Ältere Arbeitnehmer bringen langjährige Berufserfahrungen mit. Diese Erfahrungen, zumal wenn an hochgradig spezialisierten Industriearbeitsplätzen erworben, sind an neuen oder sich verändernden Arbeitsplätzen nicht unmittelbar einsetzbar, manchmal sogar hin-

derlich. Viele Qualifizierungsmaßnahmen ignorieren daher Vorwissen und Berufserfahrung und überziehen Ältere mit den Seminarinhalten, die sonst auch in der beruflichen Erstausbildung Verwendung finden. Damit werden wesentliche Potentiale älterer Arbeitnehmer vergeblich. Es sollte vielmehr angestrebt werden, daß vereinseitigte und veraltete Berufsqualifikationen durch entsprechende Schulungsmaßnahmen einerseits aufgefrischt und andererseits durch Lerninhalte aus dem Bereich der neuen Technologien ergänzt werden.

## Weil Ältere eine Minderheit im Qualifizierungsgeschehen darstellen, gibt es für sie kaum spezifische Curricula, Lehrmethoden und Lernmittel

Die Aktualisierung der Qualifikation älterer Arbeitnehmer hat große Bedeutung; der Abstand zur Erstausbildung ist größer, so daß Qualifikationen zum Umgang mit neuen Arbeitsplatzanforderungen nur auf dem Wege der Weiterbildung erworben werden können. Nicht nur beim Wechsel des Arbeitgebers, sondern auch bei der Umsetzung innerhalb des Unternehmens tragen solche Qualifikationsmaßnahmen dazu bei, daß Ältere nicht auf niedrig eingestuften Arbeitsplätzen „geparkt“ werden, sondern ihre Erfahrungen in individuell und wirtschaftlich befriedigender Weise einbringen können. Voraussetzung einer solchen Strategie sind einerseits spezifische Curricula für Ältere, die die Erfahrungen der Teilnehmer theoretisch fundieren und zum Ausgangspunkt der Vermittlung von Komplementärqualifikationen machen, und andererseits entsprechende Vorbereitungen der Ausbilder.

- **Eingehende Beratung der Teilnehmer:** Die Veränderungen der Arbeitswelt außerhalb ihrer Arbeitsumgebung sind vielen Äl-

teren relativ unbekannt. Daher fällt es ihnen schwer, realistische Vorstellungen über eigene berufliche Perspektiven an anderen Arbeitsplätzen zu entwickeln. Informationsveranstaltungen und Betriebserkundungen stellen eine Möglichkeit dar, eine sichere Orientierung vor einem Wechsel des Arbeitsplatzes zu schaffen.

- **Einsatz geeigneter Lernmethoden:** Ältere Arbeitnehmer zeigen nach vielen Untersuchungen nicht das gleiche Lernverhalten wie jüngere<sup>21</sup>: sie gleichen neue Wissensinhalte mit alten Erfahrungen ab; es treten zudem in der Anfangsphase von Qualifizierungen häufiger motivationale und intellektuelle Lernrestriktionen auf, die aus manchmal jahrelanger Lernentwöhnung herrühren.<sup>22</sup> Die Lehrmethoden müssen darauf besonders abgestellt sein.

- **Relativ kurze Verweildauer in den Maßnahmen:** um die Motivation der Teilnehmer zu erhalten und um die Vermittlungschancen arbeitsloser Älterer zu wahren, sollte angestrebt werden, Phasen von Arbeitslosigkeit beim Übergang aus großen Industriebetrieben in andere Wirtschaftsbereiche möglichst kurz zu halten oder ganz zu vermeiden. Daher sollten Qualifizierungsmaßnahmen von kurzer Dauer konzipiert werden.

- **Ausrichtung auf Tätigkeiten, die in geringerem Umfang als in der Industrie genormten Leistungsanforderungen unterliegen und die damit altersgerechter sind:** Wenn ältere Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze in der Industrie verlieren, kann eine Ausrichtung von Qualifizierungen auf die Beschäftigung in kleinen und mittleren Unternehmen sinnvoll sein: dort ist die Tiefe und Abgrenzung der Arbeitsteilung geringer; Funktionsintegration und extrafunktionale Qualifikationen spielen eine größere Rolle. Altersgerechte Arbeitsplätze sind damit eher verfügbar.

- **Ausrichtung auf den regionalen Arbeitsmarkt:** da die örtliche Mobilität älterer Ar-

beitnehmer meist stark eingeschränkt ist, spielt eine am regionalen Bedarf ausgerichtete Qualifizierung eine besondere Rolle.

- Hohe Anteile beruflicher Praxis in den Qualifizierungsmaßnahmen: betriebliche Praktika dienen für arbeitslose Ältere auch der Vermittlung neuer Arbeitgeber während der Maßnahmen, um nach Möglichkeit den direkten Übergang aus der alten in eine neue Beschäftigung zu ermöglichen.

- Allgemein anerkannte Zertifizierung: vor allem dann, wenn Ältere regelrechte Umschulungen mit Berufsabschlüssen nicht anstreben, kommt betriebs- und trägerübergreifenden Zeugnissen hoher Verbindlichkeit besondere Bedeutung zu.

Die inhaltliche und quantitative Verbesserung der beruflichen Weiterbildung für Ältere ist jedoch nicht nur und nicht einmal in erster Linie eine Frage der Entwicklung geeigneter Qualifizierungskonzepte. Ökonomische und politisch-administrative Rahmenbedingungen treten hinzu:

- Wenn die Mittel für Fortbildung und Umschulung Arbeitsloser nur nach dem Maßstab der schnellen Vermittelbarkeit auf die verschiedenen Altersgruppen verteilt werden, werden die Älteren notwendig benachteiligt. Die Aussichten dieser immer größeren Gruppe von Arbeitslosen verringern sich dadurch zusätzlich. Im Bereich des AFG kann die besondere Förderung auch älterer Arbeitsloser insofern zur arbeitsmarktpolitischen Notwendigkeit werden.

- In den Unternehmen sind durch die Neufassung des § 128 AFG die Möglichkeiten, der Alterung der Belegschaften mit Vorruhestandsregelungen entgegenzuwirken, verteuert und damit faktisch eingeschränkt worden.<sup>23</sup> Auch wenn die wirtschaftliche Notwendigkeit der kontinuierlichen Qualifizierung älterer Arbeitnehmer kurzfristig durch Rezession und Zuwanderung abgemildert

sein mag, läßt sich bereits heute an den Schwierigkeiten der Besetzung von Lehrstellen absehen, daß sich die Altersstrukturen auf lange Sicht verschieben werden. Die Personalpolitik wird sich daher stärker mit der Weiterbildung Älterer befassen und Wege finden müssen, deren Leistungsfähigkeit durch flexible Arbeitszeit- und Qualifizierungsmodelle zu erhalten.

Die Entwicklung altersgerechter Konzepte der beruflichen Weiterbildung und deren dokumentierte Erprobung kann in Modellversuchen auch unter gegebenen Bedingungen einen Beitrag zur Neugestaltung der Weiterbildungspolitik in den Unternehmen und im Bereich der AFG-Qualifizierungen leisten: Die Umsetzung solcher Konzepte wird an administrative, förderrechtliche und konventionsbedingte Grenzen stoßen, die die jugendorientierte Qualifizierungspraxis einer alternden Gesellschaft schafft, und kann diese Grenzen damit sichtbar und diskutierbar machen. Sie kann darüber hinaus noch immer verbreitete Zuschreibungen exemplarisch widerlegen, die Älteren eine generell geringere Eignung für den Einsatz an modernen Arbeitsplätzen unterstellen.

Ein wesentlicher Faktor einer erfolgreichen Berufstätigkeit im Alter ist eine modernen Anforderungen entsprechende Qualifikation. Neue Qualifizierungsstrategien für Ältere zu entwickeln, wird daher eine der vordringlichen Aufgaben der beruflichen Weiterbildung in den kommenden Jahren sein.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Bäcker, G.; Naegle, G.: *Geht die Entberuflichung des Alterns zu Ende?* In: Naegle, G.; Tews, H.-P.: *Lebenslagen im Strukturwandel des Alterns. Alternende Gesellschaft — Folgen für die Politik*. Opladen 1992

<sup>2</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Arbeits- und Sozialstatistik — Hauptergebnisse 1991*. Bonn 1991, S. 37

<sup>3</sup> Memorandum der EG-Kommission über die Berufsbildungspolitik der Gemeinschaft für die 90er Jahre vom 12. 12. 1991

<sup>4</sup> Zahlen nach: Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): *Ämliche Nachrichten der BA [ANBA]*; zit. nach. iwd Nr. 15 vom 9. 4. 1992

<sup>5</sup> Zahlen nach: BA (Hg.): ANBA Nr. 5/92 vom 27. 5. 1992, S. 754

<sup>6</sup> Vgl. Thomae, H.; Lehr, U.: *Berufliche Leistungsfähigkeit im mittleren und höheren Erwachsenenalter*. Göttingen 1973, S. 77ff.

<sup>7</sup> Vgl. Kador, F. J.; Müller-Hagen, D.: *Ältere Mitarbeiter — Praktische Arbeitshilfe für die Betriebe*. Köln: BDA 1980, S. 14ff.

<sup>8</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Ältere Arbeitnehmer in der Spätphase ihres Erwerbslebens*. Bonn 1983, S. 212

<sup>9</sup> Vgl. ebenda, S. 225 und S. 228

<sup>10</sup> Ebenda, S. 233

<sup>11</sup> Vgl. Dieck, M.; Steinack, R.: *Social integration, social interaction, material and nonmaterial resources: Aspects of the situation of the elderly in the Federal Republic of Germany*. Berlin und Dublin 1987

<sup>12</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hg.): *Arbeits- und . . . , a. a. O.*, S. 37

Vgl. Friedrich, W.; Meier, R.: *Bedingungen erfolgreicher Qualifizierung älterer Arbeitnehmer im Betrieb*. Bonn: BMFT 1984

<sup>13</sup> Vgl. § 36 Ziffer 3 AFG: „Leistungen zur individuellen Förderung der beruflichen Bildung dürfen nur gewährt werden, wenn [ . . . ] die Teilnahme an der Maßnahme im Hinblick auf die Ziele des § 2 und unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist.“ (zit. nach: 40. Textausgabe der BA vom 1. 2. 1993)

<sup>14</sup> Zahlen nach: BA (Hg.): ANBA Nr. 5/92 vom 27. 5. 1992, S. 755

<sup>15</sup> Vgl. Koch, C.; Grzembe, G.: *Weiterbildung älterer Erwerbspersonen — Zahlen, Analysen, Einschätzungen*. Bremen: BFQ 1992, S. 72f.

<sup>16</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Ältere . . . , a. a. O.*, S. 157

<sup>17</sup> Vgl. Koch, C.; Grzembe, G.: *Weiterbildung . . . , a. a. O.*, S. 89

<sup>18</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: *Ältere . . . , S. 157*

<sup>19</sup> Vgl. Straka, G. A.; Nolte, H.: *Neue Medien und Altenbildung*. In: *Unterrichtswissenschaft* 16/88, S. 56ff. Vgl. Kador, F. J.; Müller-Hagen, D.: *Ältere Mitarbeiter . . . , a. a. O.*, S. 21ff.

<sup>20</sup> In bezug auf die im folgenden genannten Kriterien stellt sich: Alt, C.: *Weiterbildung älterer Menschen — Neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung*, Vortrag vor dem Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg am 10. 3. 1993

<sup>21</sup> Vgl. Kruse, A.; Lehr, U.: *Intelligenz, Lernen und Gedächtnis im Alter*. In: Oestereich, K.; Platt, D. (Hg.): *Lehrbuch der Geriatrie*. Stuttgart und New York 1988 Vgl. Müller, M.: *Erfahrungsgestütztes Lernen — Theoretische Aspekte*. Frankfurt: BHW e. V. 1991

<sup>22</sup> Vgl. Koch, C.; Grzembe, G.: *Weiterbildung . . . , a. a. O.*, S. 33

<sup>23</sup> Vgl. Himmelreich, F.-H.: *Erwerbsarbeit im Altersumbruch — Auswirkungen auf Mensch und Unternehmen*. Referat auf dem Kongreß „Erwerbsarbeit der Zukunft“ am 3. 11. 1992 in Berlin

# Weiterbildung älterer Menschen — neue Anforderungen an die berufliche Weiterbildung<sup>1</sup>

## Christel Alt

Bildungsökonomin M. A.,  
Leiterin der Abteilung 4.2  
„Lehr- und Lernprozesse“  
im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin



## Irina Dinter

Diplompädagogin, wissen-  
schaftliche Mitarbeiterin in  
der Abteilung 4.2 „Lehr-  
und Lernprozesse“ im Bun-  
desinstitut für Berufsbil-  
dung, Berlin



**Etwa 20 Jahre vor dem derzeit gültigen Rentenalter, d. h. im Alter ab Mitte 40, werden Arbeitskräfte als „ältere“ Erwerbspersonen bezeichnet. Ihre berufliche Qualifizierung steht wenig im Blickfeld. In der betrieblichen Weiterbildung stellen Ältere unterhalb der Führungskräfteebene eine Randgruppe dar, und in der AFG-geförderten Weiterbildung sind sie unterrepräsentiert. Verstärkte Weiterbildungsbemühungen für Ältere sind nicht nur wegen ihrer Arbeitsmarktsituation und ihrer Qualifizierungsnotwendigkeiten erforderlich, sondern stellen sich aufgrund absehbarer Entwicklungen wie altersstruktureller Veränderungen des Erwerbspersonenpotentials und Änderungen des Rentenrechts. Dieser Beitrag befaßt sich mit der Situation und den Perspektiven der Weiterbildung Älterer. Er versteht sich als Weiterführung der Überlegungen von Severing in diesem Heft.**

## Ältere Menschen als Zielgruppe für berufliche Weiterbildung?

Die Situation am Arbeitsmarkt und andere Kriterien für Leistungsfähigkeit, wie etwa Flexibilität und jugendliches Image oder Stresstoleranz, haben dafür gesorgt, daß Menschen ab Mitte 40 als „Ältere“ eingestuft werden, obwohl gleichzeitig auf der anderen Seite eine Verlängerung des Arbeitsle-

bens propagiert und über das Rentenrecht forciert gestritten wird. Auch wenn die Forschung die Defizittheorie des Alterns längst problematisiert und lebenslange Entwicklungsmöglichkeiten menschlicher Fähigkeiten aufgezeigt hat, ist der ökonomische Selektionsmechanismus ein personalwirtschaftliches, arbeitsmarktrelevantes und die Weiterbildungsförderung steuerndes Faktum geblieben. 20 Jahre vor der offiziellen Altersgrenze werden Arbeitskräfte zu „Älteren Arbeitnehmern“. Damit verbunden sind altersgruppenspezifische Risiken, den Arbeitsplatz zu wechseln oder gar als Arbeitslose oder Arbeitsloser wieder einen Arbeitsplatz zu finden sowie geringere Chancen zur Teilnahme an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen (nicht vorgeschlagen, nicht delegiert) und an AFG-geförderten Weiterbildungsmaßnahmen.

Weder in der betrieblichen Weiterbildung noch in der AFG-geförderten Weiterbildung sind ältere Arbeitnehmer oder Arbeitslose bisher eine beachtete Zielgruppe. „Eine betriebswirtschaftliche, durch die Demographie und die Alterung der Mitarbeiterstämme verursachte notwendige Einbeziehung der Älteren in die berufliche Weiterbildung wird nicht antizipiert“ — zu diesem Ergebnis kommt eine jüngst für das BIBB erarbeitete Situationsanalyse zum Thema „Weiterbildung älterer Erwerbspersonen“.<sup>2</sup> Bei der Weiterbildung von älteren Arbeitslosen werden mit der Prüfung der „arbeitsmarktpolitischen Zweckmäßigkeit“ gemäß § 36,3 AFG Grenzen gesetzt. Als Folge davon ist die Beteiligung Älterer an den Maßnahmen der be-

ruflichen Weiterbildung deutlich geringer als die Jüngerer. Bei den Eintritten in AFG-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen wurden 1991 12,6 Prozent den älteren Arbeitnehmern zugerechnet.<sup>3</sup>

In der 9ler Erhebung des Berichtssystems Weiterbildung (BSW 91)<sup>4</sup> wurde festgestellt, daß im Bereich der allgemeinen Weiterbildung 31 Prozent und in der beruflichen Weiterbildung 25 Prozent der Teilnehmer an Weiterbildung zu den Älteren, den über 45jährigen zählten. Bezogen auf die einzelnen Arten der beruflichen Weiterbildung wird deutlich, daß es sich bei der Weiterbildung der über 45jährigen überwiegend um Anpassungsfortbildung gehandelt hat. Die Teilnehmerquoten an Weiterbildung nach Altersgruppen 1991 unterstreichen diesen Befund und machen deutlich, daß der Unterschied zwischen alten und neuen Bundesländern diesbezüglich nur marginal ist. Der Abstand der Weiterbildungsbeteiligung nach Altersgruppen hat sich in den zurückliegenden Jahren deutlich verringert.

Vergleicht man die Weiterbildungsbeteiligung älterer Personen mit ihrem Anteil an den Arbeitslosen, wird das Mißverhältnis besonders deutlich. Ältere Personen stellten 1991 22 Prozent der Zugänge in Arbeitslosigkeit (gegenüber 30 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten), aber wegen ihrer überdurchschnittlich langen Arbeitslosigkeit entfielen auf sie rund 40 Prozent des Arbeitslosenvolumens. Im Frühjahr 1992 waren über 80 Prozent der Langzeitarbeitslosen in der Bundesrepublik älter als 50 Jahre. Gekoppelt mit dem Risikofaktor Alter ist in vielen Fällen die fehlende Berufsqualifikation: 52 Prozent der älteren Arbeitslosen hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung.<sup>5</sup>

Altersübergangsregelungen (auch die sogenannte 58er Regelung gemäß § 105c AFG) führten außerdem zu Freisetzungen in erheblichem Ausmaß und hatten entsprechende

Verjüngungen der Belegschaften vor allem in Großunternehmen und Krisenbranchen zur Folge. Im industriellen Sektor scheidet heute die Mehrheit der Beschäftigten deutlich vor dem regulären Rentenalter aus. Neben dem gewollten Entlastungseffekt für den Arbeitsmarkt — die vielfach postulierte Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftelücke erscheint damit in neuem Licht — werden diese altersselektiven Personalentscheidungen mit den spezifischen Leistungsanforderungen an vielen Industriearbeitsplätzen und der individuellen Leistungsminderungen im Alter begründet. Daher ist die Weiterqualifizierung älterer Arbeitnehmer für die Betriebe bisher kein Problem, wie auch das erwähnte Untersuchungsergebnis belegt. Die notwendigen Innovationen in der Arbeitsstruktur und die dafür erforderlichen Qualifikationen waren bisher über den Generationswechsel zu realisieren. Das bedeutet, daß Qualifizierungskonzepte für ältere Arbeitnehmer unterhalb der Führungsetagen kaum ein Thema für Betriebe gewesen sind. Dies gilt trotz der Problematik von Langzeitarbeitslosigkeit und dem Arbeitsmarktrisiko Älterer generell auch für die AFG-geförderte Weiterbildung. Als Wiedereingliederungshilfe für ältere Arbeitslose wird eher auf betriebliche Einarbeitung, ABM, Lohnkostenzuschüsse für ältere Arbeitnehmer, Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose (als spezielles Programm der Bundesregierung) und die Regelung des § 105c AFG (58er Regelung) gesetzt, denn auf Weiterbildung. So stellt z. B. SEVERING fest: „Spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitnehmer, die inhaltlich auf zurückliegende Erstausbildungen aufbauen und die Erfahrungen des bisherigen Berufslebens einbeziehen, und die methodisch auf mögliche Lernrestriktionen Älterer Rücksicht nehmen, werden im AFG-Bereich kaum durchgeführt.“<sup>6</sup>

Unter den gegenwärtigen Bedingungen des hohen Anteils der Älteren an Arbeitslosen, der besonders akuten Diskussion der Rentenfinanzierung (Vorruhestand nicht mehr finan-

zierbar) und der Problematik der Abschiebung Älterer in den Sozialplan bei Freisetzungen in den Krisenbranchen ist die zurückhaltende Nutzung von Weiterbildung zur beruflichen (Re)integration Älterer fragwürdig.

Dies gilt um so mehr, als mangelnde oder nicht mehr aktuelle Qualifikationen ein wichtiger Grund sind, daß die Einstellungschancen älterer Arbeitnehmer drastisch sinken. Unter Bezug auf eine vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung herausgegebene Studie wird festgestellt: „Die Qualifikation Älterer nimmt für ihre Weiter- und Wiederbeschäftigung einen hohen Stellenwert ein. Unzureichende Qualifikation reduziert die Einstellungschancen drastisch: Ältere Arbeitnehmer werden nach Auskunft der Personalverantwortlichen in 39 Prozent der Fälle wegen zu hoher Belastungen an den zu besetzenden Arbeitsplätzen und in 34 Prozent der Fälle wegen mangelnder Qualifikationen nicht berücksichtigt.“<sup>7</sup>

### **Welche weitere Entwicklung ist zu erwarten und welche Konsequenzen für die Weiterbildung müssen gezogen werden?**

Im Laufe der letzten Jahre wurde das Thema „berufliche Weiterbildung älterer Menschen“ nach längerer Pause wieder aufgegriffen. Im Mittelpunkt der Diskussion standen zunächst die Konsequenzen der demographischen Entwicklung für das Erwerbspersonenpotential in der Bundesrepublik Deutschland und, wenn auch etwas zeitversetzt, in den anderen (west)europäischen Ländern. Die Überlegung, daß qualifizierte Arbeitskräfte bis zum Rentenalter den betrieblichen Innovationsprozeß mitzugestalten haben würden und darum insbesondere den Anschluß bei der Umstellung von Arbeitstätigkeiten im Zuge der Einführung neuer

Technologien nicht verpassen dürften, führte zu ersten Studien und Modellmaßnahmen, z. B. CNC-Kurse oder PC-Kurse für Ältere.<sup>8</sup>

Tenor dieser Aktivitäten auf der Maßnahmeebene war, auch Ältere zur beruflichen Anpassungsweiterbildung zu motivieren und zielgruppenadäquate Angebote zu entwickeln und zu erproben. Die Begründungsebene blieb wesentlich gestützt auf die zu erwartende demographische Entwicklung und die postulierte Fachkräftelücke. SAUTER führte z. B. aus, daß durch die demographische Entwicklung und die sich verändernde Altersstruktur „eine kaum zu überschätzende Weiterbildungsexpansion ausgelöst werden dürfte“.<sup>9</sup> Angenommen wurde in diesem Zusammenhang, daß von immer mehr Erwerbstätigen im mittleren und höheren Alter Weiterbildungsanstrengungen verlangt werden (müssen), weil Innovationen am Arbeitsplatz eben nicht mehr über den Generationswechsel implantiert, sondern nur noch über permanente und systematische Weiterbildung bewältigt werden könnten.

Auch wenn man angesichts der sonstigen schon angesprochenen Rahmenbedingungen

diese dramatische Einschätzung nicht teilt, bleibt die altersstrukturelle Entwicklung ein ernst zu nehmender Faktor. Illustriert wird diese Entwicklung mit der pilzförmig werdenden Alterspyramide für die Bundesrepublik Deutschland und der Entwicklung der Bevölkerungsstruktur nach Altersgruppen. Waren 1989 noch drei Fünftel der Bevölkerung im Erwerbsalter, sinkt dieser Anteil bis zum Jahr 2030 auf weniger als die Hälfte. Die Entwicklung der Anteile der unter 30- und über 50jährigen an den Erwerbspersonen verdeutlicht dies und zeigt den Wendepunkt in der Altersstruktur noch vor dem Jahr 2000.<sup>10</sup>

Die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur, die auch bei Berücksichtigung der Migrationsströme im Trend bleibt, und die weiteren Veränderungen, etwa ein insgesamt höheres Qualifikationsniveau, Änderungen im Rentenrecht, im gesundheitlichen Status und im Lebensgefühl Älterer, werden dazu führen, daß man sich mit Mitte 40 weder zu alt für die aktive Teilnahme an der Gestaltung des Arbeitslebens fühlt noch sich eine diesbezügliche Abstinenz leisten kann. Für die heute 45jährigen und älteren und für die neu-

en älteren Erwerbspersonen der kommenden Jahre mit noch mindestens 20 Jahren Arbeitsleben vor sich sind inhaltlich und konzeptionell adäquate Weiterbildungsangebote bereitzustellen, selbst dann, wenn die Fachkräftelücke nicht in der erwarteten Form eintritt.

### Wie sollten adäquate Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aussehen? Welche Kriterien müßten sie erfüllen?

Kriterien für Weiterbildungskonzepte für Ältere wurden von SEVERING vorgeschlagen.<sup>11</sup>

Diese Kriterien sollen im folgenden einer genaueren Betrachtung und Diskussion unterzogen werden. Dabei wird der Beschränkung auf die Zielgruppe der älteren Arbeitnehmer mit Berufserfahrungen an Industriearbeitsplätzen gefolgt. Die Differenzierung und spezifische Definition der Personengruppe ist insofern bedeutsam, als darauf auf bestimmte Bildungsvoraussetzungen und berufliche Erfahrungen ebenso geschlossen werden kann wie auf bestimmte statusbezogene Einflußfaktoren.<sup>12</sup>

### Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereichs und Verwertung von bisherigen Berufserfahrungen

Bei dem Kriterium zur Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereichs geht es um ein Anknüpfen an die Potentiale älterer Arbeitnehmer. Langfristige Berufserfahrungen und spezielle Qualifikationen sollten genutzt werden, um den Zugang zu neuen Inhalten und neuem Wissen zu eröffnen. Es ist zwar richtig, daß an konventionell eingerichteten Arbeitsplätzen oder in einer bestimmten Arbeitsform wie etwa der Fließ-

Tabelle: Entwicklung der Anteile der Erwerbspersonen nach Altersgruppen

	Altersgruppen in Jahren			Gesamt	
	unter 30	30—50	50 und älter		
1950	8 808 000	9 298 000	5 383 000	23 489 000	100 %
1971	7 865 000	12 353 000	6 584 000	26 802 000	100 %
1990	13 140 000	18 477 000	9 444 000	41 059 000	100 %
2010	10 544 000	20 773 000	11 022 000	42 394 000	100 %
2030	7 059 000	16 808 000	9 748 000	33 615 000	100 %

Quelle: MittAB 4/91, S. 709 Tabelle 3, S. 710 Bild 3; Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Wirtschaft 1872—1972. Stuttgart/Mainz 1972, S. 144

bandfertigung, erworbene Berufserfahrungen nicht unmittelbar auf andere Tätigkeiten übertragen werden können, wie z. B. die Arbeit an computergesteuerten Maschinen. Dennoch sind berufliches Wissen und Berufserfahrung im Umstellungsprozeß wirksam. Sie werden bewußt oder unbewußt als Folie für die Erarbeitung neuen Wissens und Könnens genutzt. Nicht reflektierte Berufserfahrung und nicht analysiertes Fachwissen bilden eine schlechte Ausgangsbasis für den Qualifizierungsprozeß und können vermeidbare Lernbarrieren schaffen. Lernkonzepte für ältere Arbeitnehmer sollten deshalb grundsätzlich offensiv mit beruflichem Wissen und der Berufserfahrung der Weiterbildungsteilnehmer umgehen. Die Erfahrungen der Teilnehmer sollten theoretisch fundiert und so zum Anknüpfungspunkt weiterer Qualifizierung gemacht werden. Qualifizierung im Umfeld des bisherigen Tätigkeitsbereichs bedeutet dabei keineswegs nur die Vermittlung bzw. den Erwerb von Kenntnissen und Handhabungskompetenzen z. B. für den Umgang mit neuen Technologien. Die relative Stabilität der fachspezifischen Inhalte von beruflichen Tätigkeiten gestattet es vielmehr, gerade bei der Qualifizierung Älterer den Nutzungsmöglichkeiten dieser Technologien für die Bewältigung bestimmter Fachprobleme breiteren Raum zu lassen. Weiterhin sollte das in langen Berufsjahren gewachsene breitere Verständnis älterer Arbeitnehmer für betriebliche Zusammenhänge — Stichworte wie Stofffluß und Informationsfluß sind hier anzusprechen — verstärkt für die Konzeption von Weiterbildungsangeboten für diesen Personenkreis genutzt werden. Dies kann z. B. konkret heißen, für bestimmte Querschnittsaufgaben oder Schnittstellenfunktionen zu qualifizieren. Ein derartiger Ansatz sollte im übrigen nicht nur in der betrieblichen Weiterbildung verfolgt werden, sondern auch für die Weiterbildungserfordernisse im Zusammenhang mit Betriebswechsel oder drohender Arbeitslosigkeit und für die Anpassungsfortbildung älterer Arbeitsloser.

## Eingehende Beratung der Teilnehmer

Das Kriterium einer eingehenden Beratung der Teilnehmer ist in der Praxis noch längst keine Selbstverständlichkeit. Betriebliche Innovationen sind für die Beschäftigten auch dann mit Verunsicherung verbunden, wenn nicht gleich der Verlust des Arbeitsplatzes, sondern „nur“ ein betriebsinterner Wechsel oder eine Veränderung der Tätigkeit droht.

### **Das in langen Berufsjahren gewachsene Verständnis älterer Arbeitnehmer sollte verstärkt für die Konzipierung von Weiterbildungsangeboten genutzt werden**

Diese Veränderungen und noch mehr Umsetzungen oder Verlust des Arbeitsplatzes führen zu einer Destabilisierung von beruflicher Handlungskompetenz. SEVERING ist zu folgen, wenn er feststellt, daß es besonders für Ältere schwer ist, in einer solchen Situation realistische Vorstellungen über eigene neue berufliche Perspektiven mit anderen Arbeitsaufgaben und -inhalten und/oder in anderen Unternehmen zu finden. Ihre bisherige Berufsbiographie und gesammelten Berufserfahrungen haben möglicherweise den Blick für Veränderungen außerhalb ihrer bisherigen Arbeitsstruktur verstellt. Beratung der Teilnehmer erfordert deshalb immer die Erkundung des eigenen Entwicklungspotentials einschließlich des Vertrauens in die noch vorhandenen Entwicklungsmöglichkeiten und die Erkundung realistischer Perspektiven in anderer Tätigkeit in anderen Unternehmen. SEVERING schlägt hierzu neben Informationsveranstaltungen Betriebserkundungen vor, um eine sichere Orientierung zu schaffen. Die individuelle Beratung (über die Pflichtberatung für AFG-geförderte Weiterbildung hinaus) müßte dazukommen.

## Geeignete Lernmethoden

Mit diesem Kriterium sind hier nicht nur Methoden im eigentlichen Sinne gemeint. Vielmehr geht es um didaktisch-methodische Gestaltung von Lehr- und Lernkonzepten. SEVERING unterstellt in diesem Zusammenhang, daß ältere Arbeitnehmer nicht das gleiche Lernverhalten zeigen wie jüngere, da Ältere neue Wissensinhalte mit ihren bisherigen Erfahrungen abgleichen. Außerdem werden motivationale und intellektuelle Lernrestriktionen als Folge jahrelanger Lernentwöhnung angeführt.

Zu letzterem sei kurz angemerkt, daß es sich gerade bei älteren Weiterbildungsteilnehmern nicht um bezüglich der Lernvoraussetzungen homogene Gruppen handelt. Allein die Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe kann für sich genommen „Lernentwöhnung“ nicht begründen. Wird „Lernentwöhnung“ im konkreten Fall als Hemmnis oder Erschwernis für die Weiterbildung angeführt, sollte deshalb äußerst kritisch gefragt werden, ob es sich wirklich um ein in der Person der Teilnehmer liegendes Problem handelt oder ob vielmehr ein konzeptionelles Problem und/oder mangelnde Qualifikation des Weiterbildungspersonals dahintersteckt.

Die Bedeutung von Berufserfahrung für das Lernen Älterer ist oben bereits angesprochen worden. Konsequenz kann eigentlich nur sein, Berufserfahrung zu thematisieren, bewußtzumachen und theoretisch zu fundieren. In den z. Z. laufenden Modellversuchen zur Weiterbildung älterer Arbeitnehmer wird dieser Ansatz gezielt verfolgt. Zugrunde gelegt wird ein spiralförmig angelegtes handlungsorientiertes Lernmodell, in das Erfahrungen der Lerner als feste Bestandteile des Lernprozesses integriert werden. Es wird von „Lernen als Integration und Akkumulation von Erfahrungen“ gesprochen.<sup>5</sup>

Eine im Auftrag des BIBB im Herbst 1992 erarbeitete Vergleichsstudie zu neuen Kon-

zepten der Weiterbildung und Qualifizierung stellt heraus, daß dieser Ansatz auch auf solche technisch-wissenschaftlichen Lerngegenstände übertragbar erscheint, die nicht so sehr ein Weiterlernen, sondern ein Umlernen erfordern. Erprobungsbeispiele waren die CNC-Technik in der spanenden Formgebung und die SPS-Technik in der Automatisierungstechnik.<sup>14</sup>

Mit dem Ansatz des „erfahrungsorientierten“ Lernens verbinden sich in dieser Studie Empfehlungen für die

- Auswahl von Qualifizierungsinhalten
- die Aufgliederung einzelner Lernprozesse und des gesamten Lerngeschehens in eine Spirale von Lernsequenzen sowie für
- bestimmte methodische Elemente wie Arbeit mit Vergleichen und Erkundungen, für Experimente, Induktion und Analogieschlüsse, Verbalisierung und diskursive Aufarbeitung von Erfahrungen.

Trotz der festgestellten generellen Übertragbarkeit von erfahrungsorientiertem Lernen auf Umlernprozesse bleibt festzuhalten, daß in den beiden Praxisbeispielen wesentliche Umlernerfordernisse konzeptionell nicht gelöst werden konnten, nämlich im Bereich neuer kognitiver Anforderungen wie z. B. „abstraktes Denken“. WITZGALL stellt hierzu fest: „Im Fall der CNC-Technik handelt es sich hier um die wesentlich neue Anforderung, eine komplette Bearbeitungsfolge in einem räumlichen Koordinatensystem mit verschiedenen Bezugspunkten kognitiv vorzuplanen und in eine formal logische Darstellung (Programm) zu überführen . . . Erfahrungstransfer war dagegen möglich im Bereich der Interaktion zwischen Betriebsmittel, Werkzeug und Werkstoff, welcher durch die Programmierung nicht (oder nicht vollständig) abgedeckt wird.“<sup>15</sup>

Für die berufliche Weiterbildung älterer Menschen geht es in diesem Sinne also darum, dort, wo es möglich und sinnvoll ist, das „tactid knowledge“ der Teilnehmer in den

Lehr-/Lernprozeß einfließen zu lassen und damit u. a. mögliche Lernhemmnisse gar nicht erst entstehen zu lassen.

### **Relativ kurze Verweildauer in den Maßnahmen**

Das Kriterium einer relativ kurzen Verweildauer in den Maßnahmen ist durchaus ambivalent einzuschätzen. Für ältere Arbeitslose und für Arbeitslose generell sinkt die Vermittlungschance mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit. Die Wiederbeschäftigungsquote Älterer liegt nach Daten der Bundesanstalt für Arbeit lediglich bei 38 Prozent.

## **Die Vermittlungschance sinkt mit zunehmender Arbeitslosigkeit**

Längere Zeit arbeitslosen Menschen werden bei der Personalrekrutierung gruppenspezifisch eher ungünstige Eigenschaften zugeschrieben, von gesundheitlichen Beeinträchtigungen bis hin zu motivationalen Defiziten. Dieses Selektionsmuster wird durch Weiterbildung der Arbeitslosen nur partiell geändert. Dies spricht dafür, Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich zu halten und damit speziell für Ältere Qualifizierungsmaßnahmen von kurzer Dauer zu präferieren. Allerdings ist hierbei zu fragen, wie die Reintegrationsperspektiven im konkreten Fall aussehen, welches Qualifizierungsziel erreicht werden soll und welche Rahmenbedingungen vorliegen. In Regionen mit struktureller Arbeitslosigkeit und dem Wegbrechen ganzer Industriezweige in den neuen Ländern wird auch für ältere Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen eine neue berufliche Orientierungsnotwendigkeit bestehen. Das bedeutet, daß berufliche Umschulungen im klassischen Sinne für Ältere prinzipiell offenstehen bzw. angeboten werden müssen.

Für (noch) in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmer sollten verstärkt sogenannte fraktionierte Maßnahmen angeboten werden. Die Verzahnung von Weiterbildung und Anwendung des Gelernten ist dabei als wechselseitiger Prozeß anzulegen, um den Transfer in die Praxis zu unterstützen.

### **Ausrichtung auf Tätigkeiten, die in geringerem Umfang als in der Industrie (vornehmlich in Großbetrieben) genormten Leistungsanforderungen unterliegen und damit altersgerechter sind**

Bei diesem Kriterium geht SEVERING von der Annahme aus, daß es in Klein- und Mittelbetrieben u. a. wegen geringer ausgeprägter Arbeitsteilung bzw. stärker in Funktionszusammenhängen organisierter Arbeit eher „altersgerechte“ Arbeitsplätze gibt. Damit wird zugleich vorgeschlagen, für die Gestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen die Stärken älterer Arbeitnehmer zum Anknüpfungspunkt zu machen. Implizit ist mit diesem Ansatz zugleich ein Defizitmodell bezüglich der Fähigkeiten älterer Arbeitnehmer verbunden. Die Forderung nach „altersgerechten“ Arbeitsplätzen hat insofern ambivalenten Charakter. Eine generelle Ausrichtung von Qualifizierungskonzepten nach diesem Kriterium erscheint zweifelhaft.<sup>16</sup>

### **Ausrichtung auf den regionalen Arbeitsmarkt**

Begründet wird dieses Kriterium mit der eingeschränkten örtlichen Mobilität älterer Arbeitnehmer. Soweit kann der Begründung gefolgt werden. Problematisch wird es allerdings in Krisenregionen, in denen ein regionaler Bedarf kaum erkennbar ist und schon gar nicht für die Problemgruppen am Arbeitsmarkt, zu denen ältere Arbeitnehmer zählen. Es sei hier noch einmal daran erinnert, daß die Definition „ältere Arbeitneh-

mer“ schon ab Mitte 40 gilt, d. h. zu einem Zeitpunkt, zu dem eigentlich noch eine 20jährige Erwerbsperspektive bestehen sollte. Eine zu starke Beschränkung des Weiterbildungsangebots auf den regionalen Bedarf ist unter dieser Prämisse durchaus kritisch.

### **Hohe Anteile beruflicher Praxis in den Qualifizierungsmaßnahmen**

Dieses Kriterium bezieht sich vor allem auf Maßnahmen für ältere Arbeitslose. SEVERING sieht in Praxisphasen in Betrieben vor allem die Möglichkeit zur Erschließung von Arbeitsplätzen für und durch die Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen. Für die Zielgruppe der Arbeitslosen erscheint eine derartige Maßnahmengestaltung mit dem Blickwinkel, den Teilnehmern die Chance zu geben, ihre individuelle Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und die Personalverantwortlichen in den Betrieben zu überzeugen, vernünftig. Zu bedenken ist, daß das Lernen am Arbeitsplatz ein eigenes Qualifizierungspotential bietet, wie es in außerbetrieblichen Einrichtungen, seien sie auch noch so praxisorientiert ausgerichtet, nicht zu simulieren ist.

In der Weiterbildung von in Beschäftigung stehenden älteren Arbeitnehmern kann ein hoher Praxisanteil anders bewertet werden, da es ihnen nicht an Arbeitsplatzenerfahrung fehlt. Wichtiger erscheint deshalb für diese Zielgruppe eine systematische Qualifizierung außerhalb ihres Arbeitsplatzes, die aber in Verbindung mit Hilfen für den Transfer des Gelernten in die berufliche Praxis steht.

Die Weiterbildungsmaßnahmen sollten daher bei den konkreten Arbeitsaufgaben und -bedingungen ansetzen. Voraussetzung für aufgabenorientierte Qualifizierungskonzepte ist eine eingehende Aufgabenanalyse und eine genaue Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs. Das heißt, daß Standardangebote in diesem Segment nicht möglich

sind. So sind lediglich Analysemethoden und Kriterien für die Erarbeitung von Qualifizierungskonzepten übertragbar, bei modularer Konstruktion auch einzelne Lernsequenzen.

Die Qualifizierungsmaßnahmen sollten besonders darauf abstellen, die theoretische Unterfütterung des Handlungslernens nicht zu kurz kommen zu lassen, um den Erwerb von beruflicher Handlungskompetenz (auf allen Kompetenzebenen) auch für die neuen bzw. veränderten Aufgaben zu ermöglichen.

### **Auch für ältere Arbeitnehmer ist es notwendig, anerkannte Zertifikate zu erwerben**

Kurze Kurse, berufsbegleitend oder fraktioniert, können die Aufnahme von neuen Inhalten, die Anwendung und damit den Nutzen für die tägliche Praxis fördern.

### **Anerkannte Zertifizierung**

Dem Kriterium einer anerkannten Zertifizierung kommt große Bedeutung zu. Gerade für den Bereich der Fortbildung außerhalb der Aufstiegsfortbildung ist es auch für Ältere notwendig, betriebs- und trägerübergreifende anerkannte Zertifikate zu erwerben. Soweit ist SEVERING unbedingt zu folgen. Ältere Arbeitnehmer konkurrieren mit jüngeren unternehmensintern oder am Arbeitsmarkt. Zertifikate sind in diesem Sinne nicht nur vor dem Hintergrund von tariflichen Fragen, sondern auch in der Verbindlichkeit für die Teilnehmer zu werten. Sie sind ein Ausweis für die Bereitschaft, auch als älterer Arbeitnehmer weiter zu lernen und die eigene Qualifikation aktuell zu halten. In bestimmten Bereichen sind sie zudem für die Unterneh-

men unverzichtbar, wo u. a. die Qualifikation des eingesetzten Personals über Zertifikate nachgewiesen werden muß. Die Notwendigkeit, erworbene Qualifikationen mit anerkannten Zertifikaten zu belegen, wird diesbezüglich unter den Bedingungen des europäischen Binnenmarkts zunehmen.

### **Schlußbetrachtung**

Zusammenfassend sollen zu den vorgestellten Kriterien drei für die Bewertung wichtige Aspekte noch einmal aufgegriffen werden:

1. Das Lebensalter und damit die Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe ist nur ein Moment in der Bildungs- und Berufsbiographie. Erreichter Bildungsstand, erreichtes Qualifikationsniveau, erreichte berufliche Position und damit verbundene Qualifikationsanforderungen, bisherige Beteiligung an Weiterbildung und entwickelte Lernstrategien sowie individuelle Lebensentwürfe beeinflussen die subjektive und gruppenspezifische Weiterbildungsbeteiligung im mindestens gleichen Maße wie das Lebensalter an sich. In Daten kann dieses Faktum nachvollzogen werden z. B. in der Bildungs- und Statusgruppenabhängigkeit von Weiterbildungsbeteiligung.

2. Die mit zunehmendem Alter rückläufige Weiterbildungsbeteiligung allein oder primär als Ausdruck fehlender Motivation und verringerter Nutzenerwartung der Arbeitnehmer oder Arbeitslosen zu interpretieren und darum Maßnahmen kurativ auf Motivationsbemühungen und Abbau von motivationalen und intellektuellen Lernhemmnissen (Stichwort Lernungewohntheit) abzustellen, wird der Problematik nicht gerecht und erscheint für sehr viele zu älteren Erwerbspersonen definierte Menschen angesichts ihrer realen Arbeitssituation und Qualifizierungsnotwendigkeit zynisch. In Daten kann dieser Tatbestand nachvollzogen werden an den Aussagen zu altersselektiven Personalentscheidun-

gen, mit Daten über Karriereverläufe (potentielle Aufstiegspositionen werden von der Facharbeiterebene aus oder vom einfachen Angestellten vor dem 40. Lebensjahr erreicht, Aufstiegsfortbildung wird in immer jüngerem Alter begonnen), mit der tendenziellen Ausgrenzung durch Bedingungen der finanziellen Förderung sowohl bei betrieblich bezuschufter Weiterbildung als auch bei der AFG-geförderten Weiterbildung und auch bedingt durch Altersbegrenzungen von Weiterbildungsangeboten.

3. „Sowohl Qualifikation wie Qualifizierungsbedarf vermitteln sich über die Arbeitsaufgaben, die konkret im Kontext einer Arbeitsorganisation bewältigt werden“, stellt GISON-HÖFLING vom IAO fest.<sup>17</sup> Wenn es sich also um einen kontinuierlichen Prozeß des Erwerbs von Erfahrungswissen und beruflicher Kompetenz in der Arbeitsstruktur handelt, darf auch bei über 45jährigen Beschäftigten nicht von statischen Anforderungen ausgegangen werden. Weiterbildungsbemühungen sind damit für Ältere ebenso notwendig wie für Beschäftigte jüngerer Altersgruppen und sie rechnen sich auch für das Unternehmen. Von betrieblichen Innovationen und Wissensumbrüchen dürfen ältere Arbeitnehmer nicht ausgeschlossen werden, wenn ihre Einsatzfähigkeit erhalten bleiben soll. Das sukzessive Veralten ihres in der Ausbildung erworbenen Berufswissens einschließlich eventuell mangelnder theoretischer Fundierung machen es erforderlich, darüber nachzudenken, welche Umbrüche von älteren Beschäftigten noch in der Arbeitsstruktur mitvollzogen werden können (Lernen in der Arbeit, Erfahrungswissen nutzend) und in welchen Bereichen rechtzeitig eine systematische Qualifizierung erforderlich ist. Mit einem Satz: Kurzzeitige Anpassungsfortbildung für Ältere kann zu wenig sein, auch dann, wenn es sich um lernförderliche Arbeit handelt. Um so mehr gilt diese Aussage für Qualifizierungsmaßnahmen mit dem Ziel der beruflichen Eingliederung von älteren Arbeitslosen.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Der Beitrag basiert auf einem Vortrag von Ch. Alt vor dem Landesarbeitskreis für berufliche Fortbildung in Baden-Württemberg am 10. 3. 1993 in Stuttgart, für den wesentlich auf Arbeitsergebnisse von I. Dinter zurückgegriffen wurde.

<sup>2</sup> Koch, Ch.: Weiterbildung älterer Erwerbspersonen, Zahlen, Analysen, Einschätzungen. Abschlußbericht zum Auftrag 4.010/Dinter für das BIBB, Berlin Dez. 1992 (unveröffentlichtes Manuskript), S. 89

<sup>3</sup> ANBA Nr. 5/1992 vom 27. 5. 1992, S. 753 ff.

<sup>4</sup> Berichtssystem Weiterbildung und Berechnungen von I. Lischka im Auftrag des BIBB, Vorhaben 4.016, Jan. 93

<sup>5</sup> Daten laut ANBA Nr. 5/1992

<sup>6</sup> Vgl. Severing, E.: Es fehlen Weiterbildungsangebote für ältere Arbeitnehmer aus der Industrie, in diesem Heft.

<sup>7</sup> BMAS: Ältere Arbeitnehmer in der Spätphase ihres Erwerbslebens. Band 91, Bonn 1983. Zit. nach Severing, E., a. a. O.

<sup>8</sup> Zu nennen sind hier der Modellversuch „Erfahrungsgestütztes Lernen – Qualifizierung älterer Arbeitnehmer für CNC und SPS“, der Mitte 1992 abgeschlossen wurde und der zur Zeit noch laufende Modellversuch „FESILI 2000 – Forschungs- und Entwicklungsprojekt selbstgesteuertes, individualisiertes Lernen am PC von Arbeitnehmern in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens“.

<sup>9</sup> Sauter, E.: Weiterbildung für alle – Utopie oder realitätsnahes Ziel? Zur Weiterbildungsbeteiligung älterer Arbeitnehmer/-innen. Berlin, Nov. 1992 (Vortrag vor dem Weiterbildungsverband Bielefeld e. V. am 5. 11. 1992)

<sup>10</sup> Daten laut MittAB 4/91, S. 709 ff.

<sup>11</sup> Severing, E.: Es fehlen . . . , a. a. O.

<sup>12</sup> Vgl. Berichtssystem Weiterbildung 1991

<sup>13</sup> Vgl. Müller, M.: Erfahrungsgestütztes Lernen – Theoretische Aspekte –. Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Weiße Reihe Nr. 28, 1991, S. 20 ff.

<sup>14</sup> Witzgall, E.: Neue Konzepte der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung. Eine vergleichende Studie. Begutachtungsauftrag für das BIBB, 4.2, Sept. 1992. AIQ Dortmund e. V., Beiträge aus der Arbeits-, Innovations- und Qualifikationsforschung, Heft 15, Oktober 1992, S. 6 ff.

<sup>15</sup> Ebenda

<sup>16</sup> Die Zweifel werden verstärkt durch die inzwischen auch in den mittel- und kleinbetrieblichen Bereich eindringenden Rationalisierungsmaßnahmen. In der Diskussion dieser Kriterien anlässlich des Vortrags vor dem LAK für berufliche Fortbildung am 10. 3. 1993 in Stuttgart wurde von Vertretern des Handwerks und des Mittelstandes außerdem darauf aufmerksam gemacht, daß auch in diesen Bereichen die Idee von „lean production“ inzwischen Platz greift und daß im Handwerk noch immer der sogenannte Vollhandwerker gebraucht wird.

<sup>17</sup> Vgl. Gison-Höfling, T.: Folgen sozio-demographischer Veränderungen für die betriebliche Weiterbildung. In: FORCE, Weiterbildung in Europa, Nr. 3, Dez. 1992, S. 6



Rolf Jansen, Friedemann Stooß (Hrsg.)

#### QUALIFIKATION UND ERWERBSITUATION IM GEEINTEN DEUTSCHLAND

BIBB/IAB-ERHEBUNG 1991/92

Berlin, 1993, 195 Seiten, 19,00 DM  
ISBN 3-88555-521-2

Der Bericht gibt Auskunft über die wichtigsten Ergebnisse einer Befragung von 24.000 repräsentativ ausgewählten Erwerbstätigen. Die Daten erlauben erstmals, umfassende Analysen über die aktuelle Berufssituation der Erwerbsbevölkerung im geeinten Deutschland: Angaben über das Qualifikationsprofil, den bisherigen beruflichen Werdegang, über Arbeitsmittel, Tätigkeiten, Qualifikations- und Belastungsanforderungen sowie über Weiterbildung, berufliche Zufriedenheit und organisatorische Rahmenbedingungen werden detailliert dargestellt. Der Analysebericht ermöglicht erstmals den Vergleich zwischen alten und neuen Bundesländern und durch die Gegenüberstellung von Untersuchungsergebnissen von 1979 und 1985/86 die Analyse langfristiger Entwicklungen in der Arbeitswelt.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb  
Fehrbelliner Platz 3  
10707 Berlin  
Telefon: 030-86 43-25 20/25 16  
Telefax: 030-86 43-26 07

## Was könnte die nicht-ausbildenden Betriebe in den neuen Ländern zur Ausbildung motivieren?

Ulrich Degen

**Aus dem laufenden Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung über die „Berufsausbildung im Übergang. Ausbildungsgestaltung in den Ausbildungsstätten der neuen Bundesländer“ liegen erste Ergebnisse vor.<sup>1</sup>**

**Sie geben Auskunft darüber, weshalb Betriebe in den neuen Ländern keine eigene Ausbildung betreiben, wie diese ihre Fachkräfte rekrutieren und welche Maßnahmen geeignet sein könnten, diese Betriebe zu einer Ausbildung zu motivieren.<sup>2</sup>**

**Wenn es bis Herbst diesen Jahres gelingt, eine größere Anzahl dieser Betriebe für eine Ausbildung zu gewinnen, kann damit ein Beitrag zur Entspannung der schwierigen Ausbildungsstellensituation geleistet werden.**

### Betriebstyp: Betriebsentwicklung und Wirtschaftslage

Nach Urteil der befragten Betriebsinhaber ist mehr als die Hälfte der Betriebe und Unternehmen (49) auf modernem Stand, ein Viertel (22) modernisiert derzeit, gut ein Fünftel (16) der Betriebe bezeichnet die Einrichtungen und Anlagen als veraltet. Jeder zweite Betrieb wurde noch vor der Wende gegründet; knapp ein Drittel (31) der Firmengründungen datiert aus den Jahren 1989/90; 16 Betriebe sind jüngeren Datums. Fast ein Drittel (31) der untersuchten Firmen gab es vor der Wende noch nicht; gleich viele haben auch schon vorher als Privatbetriebe bestanden; und an drei Betrieben war der Staat beteiligt. Elf der nichtausbildenden Betriebe sind Teil eines größeren Unternehmens. Knapp die Hälfte (44) der Betriebe bezeichnet die wirtschaftliche Situation als „ganz gut“ und fast ein Zehntel sogar „hervorragend“. Ein gutes Drittel sieht noch Probleme und schätzt die Lage als „mäßig“ und „schlecht“ ein (23). Etwa jeder zweite Betrieb, der die gegenwärtige Wirtschaftslage als weniger gut einschätzt, leidet vor allem unter einer zu hohen Kostenbelastung. Die Gründe für wirtschaftliche Schwierigkeiten sind meist vielschichtig. Sie reichen von zu hohen Personalkosten, steuerlichen Belastungen über mangelndes Know-how in der Betriebsführung bis zu baurechtlichen Auflagen und fehlenden infrastrukturellen Anbindungen. Schlechte Auftragslage, ungelöste Grundstücksprobleme und starke Westkonkurrenz kommen hinzu. Dennoch schätzen fast zwei Drittel der Betriebe ihre weitere Perspektive als positiv ein.

### Personalrekrutierung: Fachkräftebeschaffung ohne Erstausbildung?

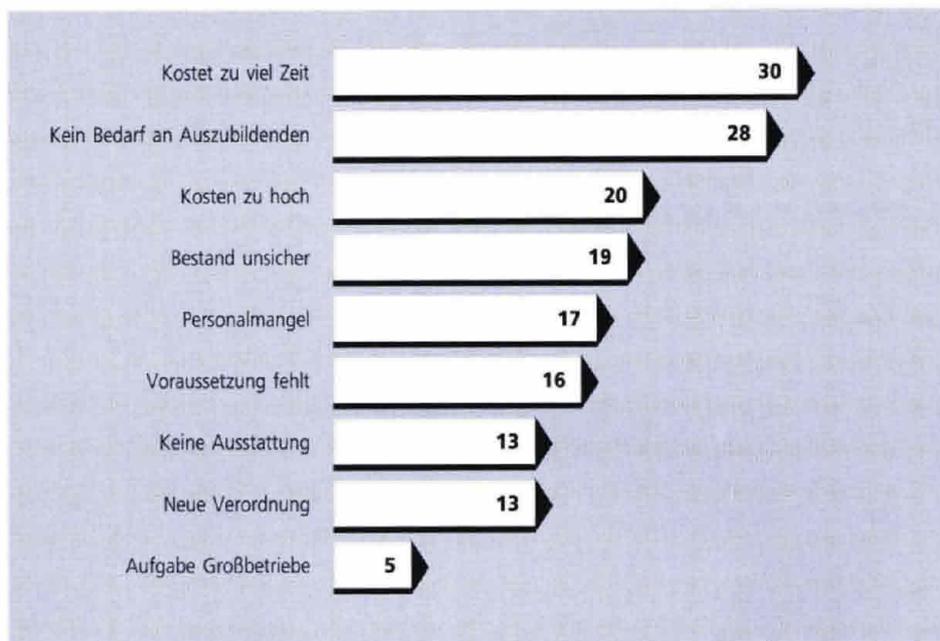
Über einen Mangel an geeignetem Personal klagt ein Viertel der Unternehmen. Ausbildungs- und Wissensdefizite der Belegschaft-

ten werden nur in geringem Umfang als Gründe für die schlechte Situation angeführt. Mehr als die Hälfte der Firmen hatte auch während der letzten fünf Jahre DDR keine Lehrlinge ausgebildet; ein gutes Drittel hatte dies auch schon zu DDR-Zeiten getan. Soweit die Betriebe Personal suchen, decken sie ihren Mitarbeiterbedarf zu je einem Drittel über den Arbeitsmarkt bzw. durch interne Weiterbildung. Von der Förderung betrieblicher Umschulungs- und/oder Fortbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Qualifikationsstruktur nach dem Arbeitsförderungs-gesetz (AFG) macht nur knapp jeder zehnte Betrieb Gebrauch.

Unter diesen Betrieben sucht nur jeder dritte qualifizierte Arbeitskräfte; mehr als die Hälfte tut dies nicht. Ein Drittel der Firmen gibt an, nicht genügend qualifizierte Bewerber bekommen zu können. Zur eigenen Ausbildung veranlaßt sie dieser Umstand aber zur Zeit nicht; ein Viertel der Betriebe, die gegenwärtig nicht ausbilden, plant, in den kommenden Jahren auszubilden.

Zu den wichtigsten Gründen, derzeit nicht auszubilden zählen, daß die Ausbildung zu viel Zeit koste und man keinen Auszubildenden benötige. Außerdem seien die Ausbildungskosten zu hoch. Dann spielt eine Rolle, daß bei manchen Betrieben fraglich ist, ob sie in zwei oder drei Jahren überhaupt noch existieren. Bei nicht wenigen Betrieben fehlt es an geeignetem Ausbildungspersonal oder es fehlt auch die dazu notwendige Ausstattung. Die Umstellung auf die Anforderungen der für die Betriebe „neuen“ Ausbildungsordnungen und eine entsprechende Einarbeitung überfordern die Betriebe. Schließlich wird ein auch in den alten Bundesländern nicht unbekanntes marktgängiges „Kompensationsargument“ angeführt, daß Ausbildung die Aufgabe größerer und leistungsfähiger Betriebe sei. Es scheint, daß trotz aller Klagen über die Belastungen einer Ausbildung bei den nicht ausbildenden Betrieben insofern ein Anpassungs- und Lernprozeß statt-

Abbildung: **Gründe, warum man nicht ausbildet** (Anzahl der Betriebe; Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: BIBB 1993; Berufsausbildung im Übergang

gefunden hat, da man sich systembekannter Überwälzungsstrategien bei den Ausbildungskosten bedient.

### Ausbildungsbeteiligung: Welche Fördermöglichkeiten könnten helfen?

Jeder zweite Betrieb könnte sich vorstellen, daß er bei staatlicher Förderung eine Ausbildung (wieder) aufnähme. Im Prinzip betonen alle Betriebe, daß die Förderung für sie nicht der ausschlaggebende Grund für oder gegen eine Ausbildung sei; dennoch würde eine direkte finanzielle Zuwendung ihren (Wieder-)Einstieg in eine Ausbildung fördern. Daß die meisten Betriebe gut über Landes-, Bundes- und andere Fördermöglichkeiten Bescheid wissen, steht dazu nicht im Widerspruch. Der Informationsgrad hängt sicher auch mit der aktiven Informationspolitik aller an der Berufsausbildung beteiligten Stellen in den neuen Bundesländern zusammen. Daß sich übrigens nahezu alle Betriebe nicht in der Lage sehen, die finanziellen Aufwendungen, die für die Ausbildung eines Auszu-

bildenden aufzuwenden sind, zu beziffern, mag zeigen, daß man sich in kaum einem dieser Betriebe ernsthaft Gedanken über die Ausbildung gemacht hat.

Nach den Bedingungen gefragt, was dazu beitragen könnte, daß ein Betrieb in Zukunft (wieder) eine Ausbildung aufnehmen würde, wurde an vorderster Stelle der Bedarf an Ausbildungsunterlagen, an denen man sich für den Einstieg orientieren kann, genannt. Von der direkten und persönlichen Beratung durch die zuständigen Stellen verspricht man sich eine fast ebenso wichtige Hilfe. Neben der direkten finanziellen Unterstützung scheint die gegenseitige Unterstützung im Ausbildungsverbund eine weitere wichtige Möglichkeit zum Ausbildungseinstieg zu sein (Ausbildungsringe; Ausbildungsverbände; Unterstützung durch Westbetriebe). Vielen Betrieben könnte offenbar durch praktische Ausbildungshinweise der Einstieg erleichtert werden.

Aus den angeführten Argumenten gegen eine derzeitige Ausbildung spricht weniger stark das ökonomische als ein gesellschaftspoliti-

sches Argument: durch gemeinsames Anpacken der Ausbildung mit anderen Betrieben bei gleichzeitiger Beratung und Hilfeleistung durch Kammern und teilweise erfahrene Westbetriebe sucht man einen Rückhalt in einer schwierigen Umbruchsituation.

### Schluß: Betriebs„typen“ nach Ausbildungsbereitschaft

Die uns vorliegenden Informationen erlauben mit entsprechenden empirischen Vorbehalten folgende Charakterisierung der nicht ausbildenden Betriebe:

1. Ohne konkrete Gründe und ohne rationale Argumente und auch unabhängig davon, ob ihre wirtschaftliche Lage gut oder schlecht ist, erwägt eine Gruppe von Betrieben weder jetzt noch in Zukunft eine Ausbildung. Ausbildung ist lästig.
2. Die zweite Gruppe von Betrieben müßte durch direkte, individuelle und persönliche Ansprache davon überzeugt werden, daß sie mit Ausbildung in ihrem eigenen auch langfristig wirtschaftlichen Interesse handelt. Wenn man ihnen vorrechnen würde, daß Ausbildung keinen Geldverlust, sondern langfristig — ein Gewinn bedeutet — von den personalpolitischen Vorteilen wie Betriebsbindung, betriebsnahe fachliche Qualifikation etc. abgesehen —, dann könnte man diese Betriebe zum Ausbildungseinstieg motivieren. Der Hinweis auf mögliche Fördersätze beim Einstieg in eine Erstausbildung könnte die Motivation erhöhen.
3. Bei einer weiteren Gruppe von Betrieben bedürfte es einer sehr gezielten Hilfe in Form von Bereitstellung von Ausbildungsunterlagen und -mitteln, Beratung des eigentlich vorhandenen und ausbildungsfähigen Personals und Hilfe bei der Überwindung von bürokratischen Hemmnissen. Diese Betriebe sind unsicher; sie fürchten, mit der Ausbildung nicht fertig zu werden,

sind aber grundsätzlich zu einer Ausbildung bereit, wenn man ihnen Unterstützung zusichert.

4. Eine letzte Gruppe von Betrieben hat z. Z. vordringlichere Probleme und ist hauptsächlich mit der Klärung wirtschaftlicher, rechtlicher und gesellschaftlicher Probleme befaßt. Erst nach deren Klärung wird die Chance bestehen, daß sie sich bewußt mit der Frage der Ausbildung befassen.

Die bislang nichtausbildenden Betriebe halten für eine Ausbildungsaufnahme die persönliche Beratung und Unterstützung sowie Hilfen durch geeignete didaktische und curriculare Materialien, Erläuterungen und Ausbildungsmittel für offenbar wichtiger als „rein“ finanzielle Hilfen.

Mit solchen unterstützenden Maßnahmen und flankierenden Hilfestellungen sind die Betriebe des Typs 2. und 3. zum Einstieg in die Ausbildung zu motivieren.

Auf diese Gruppe von Betrieben zielen die 1993 begonnenen Werbe- und Überzeugungskampagnen der Bundesanstalt für Arbeit, der Bundesregierung und der Spitzenorganisationen der Wirtschaft.

#### Anmerkungen:

<sup>1</sup> Vgl. Degen, U. (Hrsg.) unter Mitarbeit von Liermann, H.: *Berufsausbildung im Übergang. Ausbildungsgestaltung in den neuen Bundesländern*. In: *Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung, Heft 18, Berlin – Bonn 1993*

<sup>2</sup> Die Aussagen über nichtausbildende Betriebe basieren auf Gesprächen mit 27 Handwerksbetrieben, 23 Einzel- und Großhandelsbetrieben, zehn Industriebetrieben unterschiedlicher Größe sowie mit 26 Praxen und Einrichtungen Freier Berufe und drei landwirtschaftlichen Betrieben. Die vorliegenden Daten erlauben der methodischen Anlage nach keine Prozentangaben; deshalb werden in den Grafiken absolute Zahlen verwandt. Die durch die Fallstudien abgefragten Daten dienen im übrigen als Ausgangsbasis für die geplante Repräsentativuntersuchung. In dem Forschungsprojekt wird im Herbst 1993 eine weitere – repräsentativ angelegte schriftlich-postalische – Befragung zur Ergänzung und Erhärtung der Befunde aus den durchgeführten Fallstudien durchgeführt.

## Ergebnisse der Schulabgängerbefragung 1993 in den neuen Bundesländern

Laszlo Alex

**Seit Mitte der siebziger Jahre untersucht das Bundesinstitut für Berufsbildung die weiterführenden Bildungsabsichten der Schulabgänger. Über die Ergebnisse dieser Untersuchungen informieren die jährlichen Berufsbildungsberichte. Seit 1991 liegen vergleichbare Daten auch aus den neuen Ländern vor. In der vorhergehenden Ausgabe dieser Zeitschrift<sup>1</sup> wurde erstmals über die Ergebnisse einer im Oktober 1992 durchgeführten repräsentativen Befragung von Schülern in den Klassen neun, zehn, zwölf und in den berufsbildenden Schulen berichtet.**

Die gleiche Schülerpopulation wurde in einer Totalerhebung von der Bundesanstalt für Arbeit Ende April/Anfang Mai erneut befragt. Damit ist es möglich, die Veränderung der Bildungsabsichten innerhalb eines Schuljahres zu erfassen und die voraussichtliche Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsstellen aufgrund des kurz bevorstehenden Schulentlassungstermins genauer festzustellen. Außerdem liegen dadurch zum erstenmal genaue Angaben über die Zahl der voraussichtlichen Schulabgänger in Ostdeutschland vor. Rund eine viertel Million Schüler werden in 1993 die Schule verlassen. Die Hälfte von ihnen beabsichtigt, eine weiterführende Schule zu besuchen. Der Anteil der Schüler, die eine Lehre beginnen wollen, ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. **Von den Schulabgängern 1993 wollen 50 Prozent (47 Prozent) in eine Schule/Hochschule gehen, 43 Prozent (47 Prozent) eine Lehre beginnen** (in Klammern die Zahlen für 1992).

Trotz des anteilmäßigen Rückgangs ist die Zahl der Schulabgänger, die eine Lehre anstreben, im Vergleich zum Vorjahr um 14 Prozent oder rund 13 000 auf 105 000 gestiegen. Dieser Anstieg ist zum Teil auf die vollständige Erfassung der Schulabgänger in diesem Jahr zurückzuführen, zum größeren Teil aber auf die im Vergleich zum Vorjahr wachsenden Schulabgängerzahlen. Darauf weisen auch die Bewerberzahlen bei der Bundesanstalt für Arbeit hin. Bis Ende April 1993 ist die Zahl der Bewerber für Ausbildungsstellen bei den Arbeitsämtern um acht Prozent oder 9 000 auf 118 000 gestiegen. Beide Ergebnisse bestätigen, daß die Größenordnung der vorausgeschätzten Nachfrage für 1993 nach Ausbildungsstellen ohne Ausbildungs-pendler im Berufsbildungsbericht 1993 mit rund 110 000 (1992: 93 000) eine hohe Wahrscheinlichkeit hat.

Der Hauptgrund für den anteilmäßigen Rückgang der Ausbildungsstellennachfrage liegt nach wie vor in der ungünstigen Ausbildungsstellensituation in Ostdeutschland. Denn trotz der wachsenden Schulabgängerzahlen hat sich die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen nicht geändert. Die Zahl der bis Ende April 1993 den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen betrug 62 937 Stellen und damit 18 (!) Stellen mehr als im Vorjahr.

Deutlich erkennbar ist die Auswirkung der Ausbildungsstellenknappheit auf die Ausbildungsneigung der Schulabgänger in den 10. Klassen. Diese Gruppe bildet das Hauptpotential für die Lehrstellenbewerber, und gerade diese Gruppe hat die Absicht, eine Lehre aufzunehmen, nach unten revidiert, während bei den anderen Gruppen nur geringfügige Veränderungen der Ausbildungsneigung festzustellen sind.

Verglichen mit den Ergebnissen vom Oktober des Vorjahres ist die Zurücknahme der Absichten für eine Lehre noch gravierender (von 66 Prozent im Oktober auf 62 Prozent

Tabelle 1: Schüler/-innen in den Entlaßklassen 1993 in den neuen Bundesländern und in Berlin (Ost) nach ihren voraussichtlichen Absichten am Ende des Schuljahres

Absichten nach Ende des Schuljahres	Schüler aus											
	9. Klasse Haupt-, Gesamt-, Realschule		10. Klasse Haupt-, Real-, Gesamtschule, Gymnasium		12./13. Klasse Gymnasium, Gesamtschule		BGJ, BVJ, auch Berufsfachschule ohne Berufsabschluß*		letzte Klasse einer Sonder- schule bzw. Förderschule		Summe	
	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.	männl.	weibl.
Zahl der zur Klasse gehörenden Schüler/-innen	41 639	36 762	59 913	61 072	16 180	22 551	6 019	3 530	5 200	2 992	128 951	127 620
Zahl der anwesenden Schüler/-innen	41 301	35 679	56 704	58 877	14 880	21 013	4 882	3 162	5 072	2 926	122 839	121 657
%	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0	= 100,0
1. Weiter zur Schule (Gymnasium, Fachoberschule etc.)	30 906	30 769	16 829	25 640	397	1 212	305	646	1 694	1 032	50 123	59 307
%	74,8	86,2	29,7	43,6	2,7	5,8	6,3	20,4	33,4	35,3	40,8	48,8
2. Eine betriebliche Ausbildung beginnen:	10 038	4 345	39 274	32 298	3 279	8 849	3 728	2 007	811	420	57 130	48 175
%	24,3	12,2	69,2	54,9	22,0	42,2	76,4	63,6	16,0	14,4	46,5	39,6
darunter:												
Vertrag schon abgeschlossen	2 901	829	17 754	10 349	1 654	4 272	417	272	129	49	22 855	15 771
%	7,0	2,3	31,3	17,6	11,1	20,3	8,5	8,6	2,5	1,7	18,6	13,0
Ausbildungsstelle in Aussicht	3 034	724	11 816	8 611	820	2 246	852	448	241	97	16 512	12 377
%	7,4	2,0	20,8	14,6	5,5	10,7	17,5	14,3	4,8	3,3	13,4	10,2
Ausbildungsstelle noch gesucht	4 359	2 792	9 704	13 338	805	2 331	2 459	1 287	441	274	17 763	20 027
%	10,6	7,7	17,1	22,7	5,4	11,1	50,4	40,7	8,7	9,4	14,5	16,4
3. Ein Studium an einer Fachhochschule beginnen	—	—	—	—	4 660	8 425	2	4	—	—	4 662	8 429
%					31,3	40,1	0,0	0,0			3,8	6,9
4. Etwas anderes tun (einschließlich Wehr- und Zivildienst)	186	148	374	700	5 932	1 895	681	393	2 323	1 339	9 496	4 475
%	0,5	0,4	0,7	1,2	39,9	9,0	14,0	12,4	45,8	45,8	7,7	3,7
5. Habe noch keine genauen Vorstellungen	171	161	235	231	612	632	166	112	244	135	1 428	1 271
%	0,4	0,5	0,4	0,4	4,1	3,0	3,4	3,5	4,8	4,6	1,2	1,0

\* BGJ = Berufsgrundbildungsjahr BVJ = Berufsvorbereitungsjahr

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Eigene Berechnungen

im Mai 93). Vor allem Mädchen hatten ihre Absichten für eine Lehre in größerem, Umfang zurückgestellt oder aufgegeben.

Ein beinahe unverändertes (ungünstiges) Bild vermittelt die Versorgungslage von Ausbildungsplätzen.

Zum Befragungszeitpunkt hatten gut ein Drittel eine feste und weitere 27 Prozent eine vorläufige Zusage für einen Ausbildungsplatz. Erheblich verschlechtert hat sich die Lage für Abgänger aus dem Berufsgrundbildungs- bzw. -vorbereitungsjahr und aus den Sonderschulen. Bei diesen Gruppen hatte erst jeder siebente eine Ausbildungsstellenzusage.

Sowohl in der Schulabgängerstruktur als auch in den weiterführenden Bildungsabsichten unterscheiden sich Jungen und Mädchen erheblich:

Bemerkenswert ist, auch im Vergleich zu den alten Bundesländern, der starke Anteil von Frauen unter den Schulabgängern aus den 12. bzw. 13. Schulklassen des Gymnasiums (58 Prozent). Bei Schulabgängern aus der 10. Klasse sind die Relation zwischen den Geschlechtern gleich, während bei den Schulabgängern aus der 9. Klasse und bei den Abgängern von Sonderschulen die männlichen Jugendlichen überwiegen.

Große geschlechtsspezifische Abweichungen bestehen innerhalb der einzelnen Gruppen

von Schulabgängern hinsichtlich der weiterführenden Bildungsabsichten. Während 69 Prozent der Jungen aus der 10. Klasse eine Lehre anstreben, sind es bei den Mädchen nur 55 Prozent. Vermutlich schlägt sich in diesem Ergebnis die für Mädchen ungünstigere Ausbildungsstellenlage in den von ihnen stark bevorzugten kaufmännischen und verwaltenden Berufen nieder. So ist z. B. bis Ende April 1993 die Zahl der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Bewerber/-innen für eine Ausbildungsstelle in Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen im Vergleich zum Vorjahr um 21 Prozent gestiegen, das entsprechende Stellenangebot dagegen um zwölf Prozent gesunken (!).

Tabelle 2: Verteilung der beabsichtigten Übergänge nach Ende des Schuljahres 1992 und 1993 in den neuen Bundesländern und in Berlin (Ost) in Prozent

Absichten nach Ende des Schuljahres	Schüler aus											
	9. Klasse Haupt-, Gesamt-, Realschule		10. Klasse Haupt-, Real-, Gesamtschule, Gymnasium		12./13. Klasse Gymnasium, Gesamtschule		BGJ, BVJ, auch Berufsfachschule ohne Berufsabschluß*		letzte Klasse einer Sonderschule bzw. Förderschule		Summe	
	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993	1992	1993
1. Weiter zur Schule gehen	80,6	80,1	34,6	36,7	4,5	4,5	11,9	11,8	30,1	34,1	40,8	44,8
2. Eine betriebliche Ausbildung beginnen:	18,3	19,1	63,9	61,9	31,5	33,8	71,6	71,3	18,9	15,4	46,8	43,0
Vertrag schon abgeschlossen	21,8	25,5	36,1	39,3	53,1	48,9	16,5	12,0	15,2	14,5	35,7	36,7
Ausbildungsstelle in Aussicht	24,9	25,7	31,3	28,5	25,7	25,3	21,0	22,7	45,4	27,5	29,9	27,4
Ausbildungsstelle noch gesucht	53,3	48,8	32,6	32,3	21,2	25,8	62,5	65,3	39,4	58,0	34,4	35,9
3. Ein Studium an einer Fachhoch-/Hochschule beginnen	—	—	0,2	0,1	44,1	36,5	—	—	—	—	6,7	5,4
4. Etwas anderes tun (einschließlich Wehr- und Zivildienst)	0,4	0,4	0,8	0,9	16,4	21,8	10,2	13,4	46,1	45,8	4,4	5,7
5. Habe noch keine genauen Vorstellungen, Absichten	0,7	0,4	0,5	0,4	3,6	3,4	6,3	3,5	4,6	4,7	1,2	1,1
Befragte Schüler <b>insgesamt</b>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>absolut</b>	48 603	76 980	110 050	115 581	29 582	35 893	3 966	8 044	5 074	7 998	197 315	244 496

\* BGJ = Berufsgrundbildungsjahr      BVJ = Berufsvorbereitungsjahr

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Eigene Berechnungen

Überraschend hoch ist der Anteil der Abiturientinnen, die eine Lehre anstreben: 42 Prozent wollen im Anschluß an die Schule eine betriebliche Ausbildung beginnen. Als Spiegelbild hierzu fällt die geringe Studienneigung dieser Gruppe mit 40 Prozent auf. Bei dieser Gruppe hat sich im Gegensatz zu der Gruppe der Schülerinnen der 10. Klasse der Trend für eine Lehre im Vergleich zum Oktober des Vorjahres noch verstärkt (Oktober: 36 Prozent).

Bei den Abiturientinnen ist auch ihre relativ günstige Versorgungslage hervorzuheben. Jede zweite Abiturientin hat zum Befragungszeitpunkt einen Ausbildungsvertrag; im Gesamtdurchschnitt der Schulabgänger jeder Dritte. Es scheint, daß sich für Abiturientinnen der Ausbildungsstellenmarkt in kaufmännischen Berufen, wie z. B. für Bank- und Versicherungskauffleute, wesentlich gün-

stiger darstellt, als für die Haupt- und Realschulabsolventen.

Ziemlich düster ist die Ausbildungsstellenlage für die Abgänger aus dem Berufsgrundbildungs- und Berufsvorbereitungsjahr und den Sonderschulen. Bei den Schulabgängern aus beruflichen Schulen fehlt es nicht an dem Willen für eine Lehre; drei Viertel der Jungen und zwei Drittel der Mädchen wollen mit einer betrieblichen Ausbildung beginnen. Jedoch ist für keine der anderen Schulabgängergruppen mit Ausnahme der Sonderschulen die Versorgungslage — der Anteil der Unversorgten — so ungünstig wie für die Schulabgänger aus den beruflichen Schulen. Bemerkenswerterweise sind die Ausbildungschancen der Jungen sogar noch schlechter als die der Mädchen.

Die Ergebnisse der Schulabgängerbefragung sind ein Appell an die Wirtschaft und Politik,

die Ausbildungsstellenlage möglichst rasch, vorübergehend auch mit unkonventionellen Mitteln, zu verbessern. In den alten Bundesländern wird zunehmend beklagt, daß immer mehr Jugendliche der dualen Ausbildung den Rücken kehren; in den neuen Bundesländern muß man befürchten, daß die erzwungene Abwendung von einer Lehre eine ähnliche, langfristige und nicht mehr umkehrbare Haltung hervorruft.

#### Anmerkung:

<sup>1</sup> Vgl. Alex, L.: Bildungsabsichten von Schülern in den neuen Bundesländern. In: BWP 22 (1993) 3, S. 22—25

## **BIBB-Aktivitäten in den neuen Bundesländern 1990—1992\***

**Der deutsche Einigungsprozeß, die Angleichung der Rechtsgrundlagen und der Lebensverhältnisse in beiden ehemals getrennten deutschen Staaten haben Dimension, Quantität und Qualität der Dienstleistungsaufgaben des Bundesinstituts verändert. Alle gesetzlichen Aufgaben des Instituts werden seit dem 3. 10. 1990 auch in den neuen Ländern wahrgenommen.**

Mit zahlreichen Aktivitäten und Projekten trägt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) dazu bei, den Umstellungsprozeß im Bereich der beruflichen Bildung in Ostdeutschland zu fördern und zu beschleunigen.

Im Rahmen des Aufbaus der Wirtschafts- und insbesondere der Berufsbildungsinfrastruktur in den neuen Bundesländern hat das BIBB eine wichtige Rolle übernommen. Seit Anfang 1990 ist es Anlaufstelle für viele Einzelpersonen, private und staatliche Institutionen, die den Rat der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts in allen Fragen der beruflichen Bildung in Anspruch genommen haben. Im Rahmen seiner Aufgaben hilft das BIBB mit eigener Expertise und Mitteln des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft (BMBW) beim Aufbau eines Netzes überbetrieblicher Ausbildungsstätten für Klein- und Mittelbetriebe und unterstützt die Betriebe mit einem Innovationstransferprogramm, mit dem erprobte Entwicklungen der beruflichen Bildung von der sich neu entwickelnden Berufsbildung in den neuen Län-

dern aufgenommen werden. Darüber hinaus hat der BMBW dem Institut 1992 das Programm Personalqualifizierung in Ostdeutschland, insbesondere zur Qualifizierung von Ausbildungspersonal übertragen.

Diese Aufgaben werden nicht nur von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den hierfür zuständigen Organisationseinheiten wahrgenommen, sondern beruhen auf einem engen Zusammenwirken von Mitarbeitern mit verschiedensten Fachkompetenzen: Kenntnis der Bedingungen vor Ort und entsprechende persönliche Kontakte, Forschungserfahrung, Kenntnis der berufsspezifischen Anforderungen und Entwicklungsmöglichkeiten, Erfahrungen mit modernen Ausbildungsmethoden und der hierfür erforderlichen Organisationsentwicklung bis hin zu Verwaltungserfahrungen mit Förderinstrumentarien. Schon die bisherigen Erfahrungen bei der Unterstützung des Aufbaus in den neuen Bundesländern und osteuropäischen Staaten haben gezeigt, daß eine sehr genaue Kenntnis der Bedingungen vor Ort aus persönlicher Erfahrung und aus persönlichen Kontakten entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Arbeit ist.

Um einen Überblick über Art und Umfang der vom Bundesinstitut geleisteten Arbeit zu gewinnen, wurde für die Jahre 1990—1992 im Dienststellenteil Berlin unter Mitwirkung des Personalrates die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Aktivitäten, die in Zusammenhang mit der Entwicklung in den neuen Bundesländern stehen, erfaßt.

Die BIBB-Aktivitäten wurden acht verschiedenen Kategorien zugeordnet. Im einzelnen waren dies Fachtagungen, Seminare/Vorträge, Projekte/Vorhaben, Modellversuche, überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Arbeitsgruppen, Reader/Broschüren/Veröffentlichungen und sonstiges.

Im Rahmen dieser Kategorien wurden Informationen abgefragt zu: Thema/Bezeich-

nung, Inhalt/Ziel, Ergebnis, Ansprechpartner/-in bzw. Berater/-in im BIBB, Zeit und Zusammenarbeit mit bzw. Institution/Ort in den neuen Bundesländern.

Darüber hinaus wurde der Umfang der Abordnungen und Versetzungen von BIBB-Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in die neuen Bundesländer ermittelt.

Die folgende Tabelle stellt die zeitliche Verteilung der Aktivitäten über die letzten drei Jahre dar. Die nach dem o. g. Schema kategorisierten Aktivitäten werden nach ihrer Anzahl (A) und den daran beteiligten Personen aus dem BIBB (P) — verteilt auf die einzelnen Abteilungen des Bundesinstituts — einander gegenübergestellt.

Leider läßt sich durch die vereinfachte Darstellung in die o. g. Kategorien nicht vermeiden, daß teilweise Aktivitäten einer Kategorie einander gegenübergestellt werden, die sowohl quantitativ als auch qualitativ erheblich voneinander abweichen.

Diese Tatsachen müssen bei der Betrachtung der Tabelle berücksichtigt werden, relativieren sich jedoch, wenn es darum geht, ein kurzes, übersichtliches Gesamtbild der Arbeiten im BIBB, die sich mit den neuen Bundesländern beschäftigen, an Interessenten bzw. Gesprächspartner weiterzugeben.

### **Fachtagungen**

Wichtigstes Ergebnis der 29 Tagungen war ein intensiver Informations- und Kenntnis-austausch über die veränderte Arbeitsmarkt- und Lebenslage in den neuen Bundesländern, wodurch in vielen Fällen eine effizientere Zusammenarbeit zwischen Ost und West in Gang gesetzt wurde.

Dazu zählt nicht zuletzt die größte Veranstaltung, der 2. Fachkongreß „Neue Berufe — neue Qualifikationen (Entwicklungstenden-

*\* Dieser Artikel basiert auf einer von Christoph Haller durchgeführten Auswertung einer BIBB-internen Erhebung.*

Tabelle: BIBB-Aktivitäten in den neuen Bundesländern

	Jahr			Hauptabteilungen bzw. Abteilungen <sup>1</sup>														Gesamt		
	90	91	92	If.	H1		H2		H3		H4		H5		H6		K		A	P
					A	P	A	P	A	P	A	P	A	P	A	P				
Fachtagungen	2	16	18	2	3	12	19	22	1	30	4	13	2	12	9	4	—	—	38	39
Seminare/Vorträge	8	15	27	1	4	3	11	14	2	2	5	4	7	8	22	2	—	—	51	33
Projekte/Vorhaben	—	2	6	15	5	5	4	12	2	4	5	10	6	5	—	—	1	1	23	37
Modellversuche	1	2	—	15	—	—	14	13	1	1	3	2	—	—	—	—	—	—	18	16
überbetriebliche Berufsbildungsstätten	—	—	—	171	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	73 <sup>2</sup> 98 <sup>2</sup>	7	—	—	171	7
Arbeitsgruppen	—	—	2	6	2	1	1	1	1	2	3	7	1	1	—	—	—	—	8	12
Reader/Broschüren/ Veröffentlichungen	4	5	10	5	4	2	8	6	1	2	9	5	1	2	—	—	3	9	24	26
Sonstiges	12	7	2	11	1	1	3	5	2	5	5	12	21	10	—	—	1	1	32	34
<b>Gesamt</b>	<b>27</b>	<b>47</b>	<b>65</b>	<b>226</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>60</b>	<b>73</b>	<b>10</b>	<b>46</b>	<b>34</b>	<b>53</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>202</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>11</b>	<b>365</b>	<b>258</b>

<sup>1</sup> Hauptabteilung 1 Strukturforschung, Planung, Statistik  
 Hauptabteilung 2 Curriculumforschung  
 Hauptabteilung 3 Ausbildungsordnungsforschung  
 Hauptabteilung 4 Weiterbildungsforschung  
 Hauptabteilung 5 Bildungstechnologieforschung, vergleichende Berufsbildungsforschung  
 Hauptabteilung 6 Bildungsökonomieforschung, Berufsbildungsstättenforschung  
 Abteilung Koordination

<sup>2</sup> = 73 bewilligte Projekte (Investiv- und Folgekosten) sowie 98 im Antragsverfahren befindliche Projekte

Quelle: BIBB 1993

zen und Lösungswege für die Berufsbildungspraxis in Ost und West“, den das BIBB im Dezember 1992 im Berliner Internationalen Congress Centrum veranstaltete. Von den über 3 000 Teilnehmer/-innen kamen fast 900 aus den neuen Bundesländern, hier überwiegend aus der Berufsbildungspraxis. In den acht Foren

- Forum D: Neue Druckberufe in der Praxis
- Forum G: Gesundheits- und Sozialpflegerische Berufe
- Forum K: Die neuen kaufmännischen Berufe
- Forum E: Metall/Elektro — Konzepte und Probleme nach fünf Jahren Neuordnung und zwei Jahren Vereinigung
- Forum F: Fortbildungsberufe für eine verstärkte Innovationsfähigkeit der Wirtschaft

- Forum ME: Multimediales Lernen in neuen Qualifizierungsstrategien
  - Forum Q: Umsetzung neuer Qualifikationen in die Berufsausbildungspraxis
  - Forum U: Umweltschutz in der beruflichen Bildung
- hatten die Teilnehmer/-innen Gelegenheit, Erfahrungen auszutauschen und gezielt Kontakte untereinander zu knüpfen.

Die übrigen Fachtagungen hatten geringere Teilnehmerzahlen (bis zu 100), sind in ihrer Multiplikatorwirkung jedoch nicht zu unterschätzen.

Besonders erwähnenswert sind folgende BIBB-Veranstaltungen:

- Im Rahmen des Projekts Ausbildungs-Entwicklung wurden periodisch erscheinende Fallstudien, z. B. über Info-Märkte, die

an verschiedenen Standorten in den neuen Bundesländern stattgefunden haben und noch stattfinden werden, vorgestellt;

- im Rahmen des EUROTECNET-Programms wurden Strategien, Konzepte und Methoden zur Förderung der Aus- und Weiterbildung übermittelt;
- im Rahmen von Projekten und Vorhaben wurden die Arbeitsmarkt- und Ausbildungssituation von Frauen, Ausbilderinnen und Ausbildern analysiert, diskutiert und Strategien beruflicher Qualifizierung für diese Gruppen entwickelt.

### Seminare/Vorträge

Die Seminar- und Vortragsarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des BIBB konzentrierten sich in den Jahren 1990 und 1991

auf allgemeine, übergeordnete Themen, vor allem zu Rahmenbedingungen sowie zur Planungs- und Durchführungspraxis beruflicher Bildung im dualen System unter Berücksichtigung der Forschungs- und Entwicklungsarbeiten im BIBB. Das Spektrum reichte hierbei von den Erläuterungen der Aufgaben des Bundesinstituts — insbesondere mit Bezug auf das Zusammenwirken der Sozialparteien — bis hin zu Anregungen für Seminarteilnehmer/-innen, selbständig Aufgabenstellungen zu entwickeln. Hierbei konnte anhand der vom BIBB erarbeiteten Medien, deren Struktur und Einsatzmöglichkeiten in mehreren Veranstaltungen vorgestellt wurden, zur Lösung der durch die Veränderungen in den beruflichen Anforderungen entstandenen Probleme beigetragen werden.

1992 wurden in den Seminaren und Vorträgen verstärkt spezielle Fragestellungen ausführlicher behandelt. Neben einer Reihe von Veranstaltungen, die sich mit der beruflichen Situation von „Benachteiligten“ in den neuen Bundesländern beschäftigten, ging es schwerpunktmäßig um Weiterbildungsmaßnahmen (Qualitätssicherung und -kriterien usw.) sowie um die Qualifizierung des Ausbildungspersonals, wobei hier die Ergebnisse aus der Ausbilderförderung des Instituts sowie aus Modellversuchen verwendet werden konnten, um an der Umsetzung dieser neuen Ansätze in dem jeweiligen Betrieb zu arbeiten. Die meisten Veranstaltungen fanden in einem der neuen Bundesländer statt, was den Teilnehmern gewohnte Umgebung und kurze Anreise sicherte.

## Projekte/Vorhaben

Über 50 Prozent der gemeldeten Projekte und Vorhaben sind langfristig ausgerichtet, um Probleme, die durch die Übernahme des Berufsbildungssystems der alten Bundesrepublik in die neuen Bundesländer entstanden sind, möglichst umfassend regional und sek-

toral erfassen, beschreiben und für die Berufsbildungsplanung dokumentieren zu können.

Dementsprechend handelt es sich bei der Mehrzahl der Aktivitäten dieser Kategorie um gezielte Forschungsprojekte, die zunächst der Bereitstellung von aktuellen und differenzierten Daten über die Situation in den neuen Bundesländern dienen. So gab es Erhebungen, empirische Untersuchungen, Projektentwürfe, Expertisen usw., die dazu dienten, strukturelle Veränderungen der Arbeitswelt zu ermitteln, um die qualifikatorischen Unterschiede zwischen den alten und den neuen Bundesländern herauszuarbeiten und zu untersuchen.

Einen weiteren Schwerpunkt der Arbeit des Bundesinstituts in diesem Bereich stellt die fachliche und finanzielle Förderung von Projekten dar, die von unterschiedlichen Trägern in den neuen Bundesländern durchgeführt werden.

Einige Beispiele aus diesem Arbeitsbereich:

- Im Rahmen des Projekts „PQO“ (Förderung der Qualifizierung von Personal in der beruflichen Bildung in den neuen Ländern) werden 48 Träger in den alten und neuen Bundesländern gefördert, die bisher über 2 100 Kurse mit rund 31 000 Teilnehmer/-innen betreuen.
- Im Rahmen des EG-Programms „FORCE Berufliche Bildung in Europa“ sind 13 der betreuten Unternehmen, die zur Förderung der beruflichen Weiterbildung finanzielle Unterstützung für transnationale Partnerschaften erhielten, in den neuen Bundesländern angesiedelt.
- Im Rahmen des vom Bundesinstitut betreuten Programms EUROFORM wurden im Jahr 1992 insgesamt sechs Projektberatungen und -kooperationen durchgeführt bzw. gefördert.

## Modellversuche

Modellversuche sind ein wichtiges Element zur Unterstützung des aktuellen Prozesses der Weiterentwicklung und Veränderung der Berufsbildungsstrukturen.

Aufgrund einer 20jährigen Erfahrung mit Modellversuchen in den Betrieben Westdeutschlands lag es nahe, daß das BIBB dabei behilflich ist, innovationsorientierte Erkenntnisse mit den erfahrungsgeprägten Ansätzen vor Ort zu einer wirkungsvollen Veränderungsstrategie zu verknüpfen. Über das Förderprogramm „Innovationstransfer Berufsbildung in der Wirtschaft“ des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft sollen die innovatorischen Ansätze des Ausbildungspersonals unterstützt und die Ausbilder angeregt werden, bei ihren aktuellen Aufgaben auch die Erkenntnisse aus einem anderen Erfahrungshintergrund in die eigenen Entwicklungsaufgaben einzubeziehen. Dabei ergeben sich interessante neue Erfahrungen, die allmählich auch einen Ost-West-Transfer initiieren.

## Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Kleine und mittlere Betriebe können am Arbeitsplatz die von den Ausbildungsordnungen geforderten praktischen Kenntnisse und Fertigkeiten nur schwer oder gar nicht in der gesamten Breite vermitteln. Die Ausbildungsbereitschaft und -befähigung dieser Betriebe ist jedoch unerlässlich, um jungen Menschen ein umfassendes Angebot an Ausbildungsberufen zur Verfügung zu stellen. Durch überbetriebliche Berufsbildungsstätten werden diese Defizite überwunden, indem in ihren Werkstätten eine systematische praktische Unterweisung mit theoretischer Ergänzung durchgeführt wird.

Entsprechende Aktivitäten der ausbildenden Wirtschaft werden aus Bundesmitteln durch

Zuschüsse zu den notwendigen Investitionen und zu den laufenden Kosten in erheblichem Umfang unterstützt.

In den alten Bundesländern ist auf diese Weise ein flächendeckendes leistungsfähiges Netz überbetrieblicher Berufsbildungsstätten geschaffen worden. Die den betrieblichen Teil ergänzende überbetriebliche Ausbildung hat im wesentlichen dazu beigetragen, eine moderne, qualitativ hochstehende Berufsbildung im dualen System auch in Klein- und Mittelbetrieben zu gewährleisten.

Nach dem Berufsbildungsförderungsgesetz obliegt dem Bundesinstitut für Berufsbildung die Aufgabe, Planung, Errichtung und Weiterentwicklung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten zu unterstützen. Konkret bedeutet dies die Durchführung der Förderprogramme des BMBW für die Bezuschussung investiver und laufender Kosten an die Träger überbetrieblicher Berufsbildungsstätten.

Mit der deutschen Vereinigung am 3. Oktober 1990 erstreckte sich diese Aufgabe unmittelbar auch auf die fünf neuen Bundesländer und den östlichen Teil Berlins. Für das Bundesinstitut ergab sich daraus die Notwendigkeit, schnell und umfassend die organisatorischen und personellen Vorkehrungen für eine effektive Durchführung dieser Tätigkeit zu treffen.

Um die örtliche Nähe zu den Antragstellern herzustellen, wurde im Berliner Dienststellenteil des Bundesinstituts eine Arbeitsgruppe der zuständigen Fachabteilung eingerichtet, die bisher ihre Tätigkeit ausschließlich von Bonn aus wahrgenommen hatte.

Die Situation der Umstellung der Berufsbildung in den neuen Bundesländern hatte einen hohen Beratungsbedarf zur Folge, der sich seit Anfang 1991 in rund 450 Projektgesprächen, einer zentralen Informationstagung und mehreren Regionalkonferenzen niedergeschlagen hat.

Die vorliegenden Anträge auf Investitionskostenzuschüsse bewegen sich bei ca. einhundert mit einem Antragsvolumen von rund einer Milliarde DM. Das Bundesinstitut konnte bisher 40 Projekte mit einem Gesamtzuschuß von rund 114 Mio. DM (davon ca. 40,0 Mio. DM nur für Ausstattungsvorhaben in angemieteten Räumen) bewilligen. Damit sind etwa 8 000 Werkstattplätze, überwiegend für die Bauwirtschaft, den Metall- und Elektro- sowie den Holzbereich geschaffen worden.

Darüber hinaus konnten im Rahmen der sogenannten Folgekostenförderung bisher insgesamt 30 Projekte mit insgesamt 9,5 Mio. DM gefördert werden. Auch auf diesem Gebiet waren intensive Beratungen der Träger für diese Förderungsart erforderlich.

Insgesamt ist hervorzuheben, daß sich die örtliche Nähe zu den Trägern in den neuen Bundesländern durch den Standort Berlin besonders positiv ausgewirkt hat. Durch die Schaffung weiterer überbetrieblicher Berufsbildungskapazitäten kann damit gerechnet werden, daß die Inanspruchnahme der Bundesmittel zur Förderung investiver und laufender Kosten noch erheblich ansteigen wird. Das bedeutet, daß die Vorteile der „kurzen Wege“ sowohl für die Antragsteller mit dem BIBB als Anlaufstelle in Berlin als auch für die Institutsmitarbeiter bei ihrer Tätigkeit „vor Ort“ im Sinne einer bürgerfreundlichen Verwaltung auf Dauer bestehen bleiben müssen.

### **Arbeitsgruppen**

Arbeitsgruppen wurden im BIBB gebildet, um spezielle Fragen und Probleme in den neuen Ländern vor dem Hintergrund unterschiedlicher Erfahrungen gemeinsam zu lösen. Dabei ist die Erfahrung der aus der ehemaligen DDR stammenden BIBB-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (seit 1990 wurden 32 eingestellt) von besonderem Nutzen.

Die Arbeitsgruppen tauschen Informationen über sehr spezielle Fragestellungen, entwickeln Konzeptionen für bestimmte Programme und diskutieren Ergebnisse vorausgegangener Projekte und Veranstaltungen im kleinen Kreis und werten sie für weitere Aktivität aus.

### **Reader/Broschüren/Veröffentlichungen**

Das Spektrum von Veröffentlichungen über die Entwicklung der Berufsbildung in den neuen Ländern von (BIBB-Mitarbeiter/-innen) ist so vielfältig, daß hier nur wenige Themen kurz angeschnitten werden können.

Als erste deutsch-deutsche Publikation wurde mit dem Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR im Sommer 1990 ein Glossar zur beruflichen Bildung veröffentlicht, das die Kommunikation erleichtern half. Bereits 1990 wurde (noch in Zusammenarbeit mit den Institutionen der DDR) damit begonnen, Erhebungen durchzuführen, um einen Überblick über die berufliche Qualifikation der Erwerbstätigen, den Berufsbildungsstätten und die Facharbeitersystematik in Ostdeutschland zu schaffen. Die Ergebnisse dieser Erhebungen wurden in verschiedenen Publikationen veröffentlicht, eine detaillierte Darstellung in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ ist geplant.

Verschiedene bereits existierende „Arbeitshilfen“ wurden speziell für den Bereich der neuen Bundesländer umformuliert und ergänzt, wobei teilweise Erfahrungen, die aus Seminaren mit der Zielgruppe gewonnen wurden, verwendet werden konnten.

Daneben gab es zahlreiche Einzelveröffentlichungen und Broschüren, die sich vor allem mit Problemen und besonderen Bedürfnissen, die durch die Umbruchsituation entstanden sind (Anpassungsprobleme, Strukturwandel, Umgestaltung, Äquivalenz der Abschlüsse etc.) beschäftigten.

Mit dem aus Fördermitteln des BMBW finanzierten Informationsdienst „KOMPE-TENZ“, der seit 1991 regelmäßig erscheint, wurde unter wissenschaftlicher Mitarbeit aus dem BIBB ein Nachschlagewerk für das Ausbildungspersonal in den neuen Bundesländern geschaffen.

In einem Sonderheft der Zeitschrift BWP, das sich im November 1991 ausschließlich mit der „Berufsbildung in den neuen Bundesländern“ beschäftigte, wurden die bis zu diesem Zeitpunkt vorliegenden wichtigsten Erkenntnisse zusammengefaßt.

### Sonstiges

Viele der Aktivitäten ließen sich nicht in eine der vorgegebenen Kategorien einordnen. So wurden die BIBB-Mitarbeiter/-innen vielfach von Praktiker/-innen der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus den neuen Bundesländern besucht, die an Informationen und fachlicher Beratung interessiert waren. Neben Beratungs-, Experten- und Informationsgesprächen, wurden in der Rubrik „Sonstiges“ hauptsächlich Workshops und Arbeitsgemeinschaften angeführt.

Die Leitung des Instituts arbeitete 1990 in der Kommission „Schulische und betriebliche Berufsbildung“ mit, die von der Bundesregierung, der Kultusministerkonferenz und der DDR-Regierung de Maizière und den Sozialparteien gebildet wurde und vom Frühjahr 1990 bis zur Vereinigung arbeitete. Seit der Vereinigung wurden regelmäßige Abstimmungsgespräche mit den zuständigen Bundes- und Landesministerien und dem Treuhandvorstand geführt.

Die Tatsache, daß das BIBB in Berlin von den Berufsbildungsexperten der neuen Bundesländer in relativ kurzer Zeit erreicht werden kann, eröffnete einen unmittelbaren und kaum auf andere Weise erreichbaren intensiven Informationsaustausch mit der Berufsbil-

dungspraxis in den neuen Ländern. Die Beziehungen, die zwischen Ausbildungsnormen, Ausbildungsmitteln und Qualifizierungskonzepten bestehen, können von den Berufsbildungsexperten in den neuen Bundesländern nur langsam und mit einer kontinuierlichen Unterstützung aufgenommen sowie umgesetzt werden. Das BIBB hat hier eine auf Jahre hinaus angelegte besondere Verpflichtung, als Beratungsinstanz für die im Aufbau befindliche betriebliche Berufsbildung zur Verfügung zu stehen.

### Abordnungen/Versetzungen

„Der Auf- und Ausbau der öffentlichen Verwaltungen in den neuen Bundesländern erfordert die engagierte Mitarbeit von Angehörigen des öffentlichen Dienstes aus dem bisherigen Bundesgebiet“, heißt es in einem Merkblatt des Bundesinnenministeriums über den „Einsatz von Bundesbediensteten im Rahmen der personellen Hilfe für die Verwaltungen in den neuen Ländern“.

Auch aus dem Bundesinstitut verlegten zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz in eines der neuen Bundesländer, um die verschiedenen Bereiche, die am Aufbau eines funktionierenden Berufsbildungssystems beteiligt sind, neu aufzubauen oder mit ihren Kenntnissen und Erfahrungen zu unterstützen. Seit 1990 sind zehn Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf Dauer in Ministerien der neuen Bundesländer gewechselt, sechs nach Brandenburg und vier nach Sachsen-Anhalt.

Erheblich höher ist die Zahl der Abordnungen auf Zeit. Mit über 170 Personenmonaten (20 Abordnungen bis April 1993) haben BIBB-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen „vor Ort“ am Aufbau der neuen Bundesländer mitgeholfen. Auch hier liegt das Land Brandenburg, mit über 100 Personenmonaten, gefolgt von Sachsen-Anhalt und Ost-Berlin, an der Spitze.

## Neues MTA-Gesetz — Ausbildung für technische Assistenten und Assistentinnen in der Medizin wurde neu geregelt

Barbara Meifort

**Der vom Bundesministerium für Gesundheit vorgelegte novellierte Entwurf eines Gesetzes über technische Assistenten und Assistentinnen in der Medizin (MTA-Gesetz-MTAG), der die Rahmendaten für die Ausbildung und Berufszulassung bundeseinheitlich regelt, wurde am 13. Mai 1993 vom Bundestag verabschiedet.**

Die entscheidenden Veränderungen gegenüber der bisherigen Gesetzeslage betreffen insbesondere

- die Verlängerung der Ausbildung auf drei Jahre; dies vor allem mit Blick auf die Öffnung des EG-Binnenmarkts und
- die Einführung eines vierten eigenständigen MTA-Berufs für Funktionsdiagnostik (neben den medizinisch-technischen Laboratoriumsassistenten, den medizinisch-technischen Radiologieassistenten und den veterinärmedizinisch-technischen Assistenten); dies wiederum als Konzession an die neuen Bundesländer, in denen dieser Berufszweig noch aus alten DDR-Zeiten existiert.

Die Notwendigkeit zur Novellierung des MTA-Gesetzes war zweifellos gegeben. Aus der Sicht der Berufsbildungsforschung ist insbesondere zu begrüßen, daß die Ausbildungszeit der technischen Assistenten und Assistentinnen in der Medizin auf eine Dauer von drei Jahren verlängert wird. Damit entspricht die Ausbildungsdauer der üblicherweise für eine qualifizierte Berufsausbildung als erforderlich angesehenen Dauer

vergleichbarer Fachberufe im Gesundheitswesen sowie in anderen Berufsbereichen. Nur eine qualifizierte breite Berufsausbildung auf hohem Niveau ermöglicht eine qualifizierte Diagnostik und Analyse und gewährleistet damit die notwendige Sicherheit für die Patienten.

Betrachtet man das verabschiedete Gesetz auf der Grundlage der vorliegenden Erkenntnisse aus der Qualifikationsforschung und mißt es an den in der Berufsbildung seit langem als gesichert geltenden Standards, wie sie beispielsweise seit der Neuordnung der Metall- und Elektroberufe im Jahr 1986 von allen an der Berufsbildung Beteiligten als wegweisend immer wieder gepriesen werden, so bleibt dieses novellierte Berufsgesetz allerdings in zentralen Punkten weit hinter dem Diskussions- und Erkenntnisstand in der Berufsbildungsforschung und -politik zurück.

### Schulgeld contra Ausbildungsvergütung

Grundsätzlich ist es aus der Sicht der Berufsbildungsforschung zu bedauern, daß die Ausbildung nicht nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt werden soll. Damit wäre z. B. von vorneherein das für die Berufsausbildung im Gesundheitswesen grundsätzliche Problem der Ausbildungskosten insofern gelöst, als das BBiG sicherstellt, daß Ausbildungskosten nicht auf die Auszubildenden bzw. Schüler/-innen abgewälzt werden können. Die Erhebung von Schulgeld für die Ausbildung trägt nicht gerade zur Attraktivitätssteigerung eines Berufs bei, der dringend gebraucht wird; die unterschiedliche Handhabung der Finanzierung im verabschiedeten Gesetz — teils über Pflegesätze, teils bei Privatschulen über Selbstbeteiligung der Schüler, stellt nicht nur eine Ungleichbehandlung der Schüler/-innen im selben Beruf dar. Grundsätzlich ist die im Gesundheits- und Sozialwesen weit verbreitete Praxis, für die

Ausbildung Schulgeld zu erheben, eine Ungleichbehandlung gegenüber Auszubildenden in anderen Berufsbereichen, denn in den nach BBiG geregelten Ausbildungsberufen wird sogar zusätzlich zur kostenfreien Ausbildung eine tarifvertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung gezahlt. Angesichts der zunehmenden Personalnot im Gesundheitswesen, nicht nur im Pflegebereich, wären solche Benachteiligungen mit einem novellierten Berufsgesetz unbedingt abzubauen gewesen, dies um so mehr als es sich gerade auch im MTA-Bereich um einen frauenspezifischen Berufsbereich handelt.

### Strukturwandel im Gesundheitswesen und praxisgerechte Ausbildung

Unverständlich ist auch die Vorschrift, mit der Anbindung von MTA-Schulen an Krankenhäuser die praktische Ausbildung ausschließlich in Krankenhäusern durchzuführen.

Ob die Angliederung der Schulen an Krankenhäuser oder die entsprechende Zusammenarbeit mit Krankenhäusern in dieser generellen Vorschrift eine „breit angelegte praxisnahe Ausbildung“ sicherstellt, ist eine Frage, ebenso ob eine Vorschrift in dieser generellen Form tatsächlich immer eine Unterrichtung „an medizinischen Großgeräten und die Beschaffung von geeignetem Untersuchungsmaterial“ gewährleistet, wie es in der Begründung zu dem Gesetzentwurf ausgeführt wurde: Die überwiegende Zahl von Krankenhäusern sind Kliniken mit weniger als 400 Betten oder Spezialkrankenhäuser, die entweder nicht unbedingt über Großgeräte verfügen, oder die die für eine breite Ausbildung erforderliche Vielfalt an Untersuchungsmaterial nicht immer sicherstellen können.

Die Dezentralisierung im Gesundheitswesen hat eine Reihe hochtechnischer und hochspezialisierter Labor- und Röntgeninstitute/

-praxen entstehen lassen, die im technischen Niveau Krankenhäusern mindestens ebenbürtig sind, jedoch hinsichtlich Arbeitsorganisation und Arbeitsstrukturen sowie aufgrund der oft erheblich kleineren Betriebsgröße mit dem Krankenhausbereich nicht vergleichbar sind. Da Unterschiede in Arbeitsorganisation und -strukturen erhebliche Konsequenzen für die Qualifikationsanforderungen hinsichtlich Planung, Organisation, Durchführung der Arbeit und Kontrolle der Arbeitsergebnisse haben, müssen diese institutionellen Rahmenbedingungen für die Arbeit und die Qualifikationsanforderungen an MTAs ebenfalls Eingang in die Ausbildung finden.

Bei einer Ausbildung nach BBiG wäre in diesem Fall über die Ausbildungsordnung mit Vorgaben zu Inhalten, Ort, Zeitpunkt und Umfang der Vermittlung entsprechender Qualifikationen in der praktischen betrieblichen Ausbildung sichergestellt, daß alle notwendigen Qualifikationen in allen relevanten Arbeitsfeldern/-orten der Berufspraxis durch die Schaffung von Ausbildungsverbänden sowie unter Anleitung qualifizierter Praxisanleiter/-innen vermittelt werden.

### Ausbildungs- und Berufsstrukturen

Aus der Sicht der Berufsbildungsforschung ist eine weitere Zersplitterung des Berufs der technischen Assistenten und Assistentinnen in der Medizin in Frage zu stellen, wie sie durch die zusätzliche Schaffung eines **vierten MTA-Berufs für Funktionsdiagnostik** vorgenommen wurde. Zwar ist zu begrüßen, daß die Bundesregierung mit Novellierungen der Berufsgesetze im Gesundheitswesen die Rechtseinheit zwischen den alten und neuen Bundesländern herstellen will. Hier stellt sich allerdings die Frage, ob nicht andere Berufsgruppen des Gesundheitswesens mit breiten Berufsprofilen, wie z. B. der Beruf **Physiotherapeut** oder mit höherwertigen Abschlüssen, wie z. B. die universitäre Aus-

bildung von **Lehrkräften im Gesundheitswesen**, hierfür besser geeignet gewesen wären als die Anpassung an tayloristische Strukturen der ehemaligen DDR-Ausbildung im MTA-Bereich.

Es gibt kaum zwingende und fachlich stichhaltige Begründungen, einen Schmalspurberuf, wie sie die Assistenz in der Funktionsdiagnostik unweigerlich auf Dauer darstellen wird, zusätzlich einzuführen. Daß sich der Beruf angeblich in der ehemaligen DDR bewährt habe, reicht als Begründung nicht aus: Strukturen und Finanzierung des Gesundheitswesens, technischer Standard und Arbeitsorganisation der früheren sozialistischen DDR sind mit der Situation westlicher Industriestaaten, insbesondere der Bundesrepublik, nicht vergleichbar.

Wissenschaftler haben seit langem und wiederholt davor gewarnt, die zunehmende Diversifikation in der technischen Medizin zum Anlaß zu nehmen, viele voneinander getrennte Ausbildungswege zu schaffen. Die Berufstätigen im Gesundheitswesen im allgemeinen, aber insbesondere im Bereich von Analyse, Diagnostik und Medizintechnik sind ständig verändernden Anforderungen ausgesetzt. Naturwissenschaftliche Grundlagen, Medizintechnik und diagnostische Verfahren unterlagen in der Vergangenheit einem rasanten Entwicklungsprozeß ebenso wie der dazu erforderliche aktuelle Wissensstand; im umgekehrten Verhältnis dazu hat sich die Lebensdauer der Gültigkeit/Verfallsrate („Halbwertszeit“) einmal erworbenen Wissens verkürzt.

Der mit der medizintechnischen Entwicklung verbundene **Rationalisierungsdruck**, der zur Substitution menschlicher Arbeit durch technische Verfahren bei Routineverrichtungen führt, und die **Kommerzialisierung** des Gesundheitswesens besonders im Bereich der Diagnostik, Analyse und Medizintechnik, verbunden mit Kostendämpfungsstrategien in der Gesundheitspolitik,

bergen für die in diesem Bereich Beschäftigten ein hohes Arbeitsmarktrisiko. Das heißt, berufliche Qualifikationen in diesem Bereich müssen so angelegt sein, daß sie länger fortbestehen und von grundsätzlicherer Natur sind als Geräte und technische Verfahren. Gerätebedienung (auch sachkundiger Art) allein reicht als Berufsbildbeschreibung für einen hochqualifizierten Fachberuf mit dreijähriger Ausbildungsdauer nicht aus.

Aufgrund des beschleunigten wissenschaftlich-technischen Fortschritts im Bereich der Medizintechnik nimmt die Bedeutung prozeßunabhängiger und technologieunabhängiger Qualifikationen in den Bereichen Kommunikation, Datenverarbeitung und Dokumentation sowie naturwissenschaftlicher Grundlagenkenntnisse zu. Unabhängig davon erfordern wissenschaftliche Entwicklung und daraus folgende Steigerung von Komplexität und Differenzierung immer wieder neue Kenntnisse, neues hochspezialisiertes und auf einzelne medizinische Teildisziplinen bezogenes Fachwissen auch für Assistenzberufe, das über Fort- und Weiterbildung zu erwerben ist. Das bietet zugleich berufliche Veränderungs- und Entwicklungsmöglichkeiten für die verschiedenen Assistenzberufe, wie z. B. für Krankenpflegepersonal, MTAs oder Elektrotechniker in der Kardiotechnik. Voraussetzung hierfür aber ist ein mit der Ausbildung abgestimmtes Weiterbildungssystem.

Die eng auf die Bedürfnisse der Ärzte ausgerichtete spezialisierte Ausbildung der MTA für Funktionsdiagnostik reduziert diese auf eine reine Hilfskraft der Ärzte in totaler Abhängigkeit von der medizintechnischen Entwicklung. Da zusätzlich höherwertige und anspruchsvolle Tätigkeiten im Bereich der Medizintechnik bereits von höherqualifizierten bzw. -spezialisierten Techniker- und/oder Ingenieurberufen (biomedizinische Technik, medizinisch-physikalische Technik) zunehmend mit Fachhochschul- oder Hochschulstudium besetzt sind, werden die

beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Assistenzberufe in diesem Bereich zusätzlich beeinträchtigt.

Statt einer Differenzierung in vier Spezialberufe im Ausbildungsbereich wurde deshalb vor der Verabschiedung des Gesetzes nicht nur vom Bundesinstitut für Berufsbildung gefordert, in der Ausbildung system- und verfahrensunabhängige Grundlagenqualifikationen mit ausreichend anwendungsorientierter Fortbildung in den Fachrichtungen Laboratoriumsmedizin und Radiologie zu vermitteln und ein Weiterbildungssystem vorzusehen, das eine spezielle Weiterbildung in Teilgebieten anbietet.

Wie schon bei der Novellierung des Krankenpflegegesetzes 1985 ist auch jetzt wieder keine grundsätzliche Neustrukturierung der Berufe im Gesundheitswesen eingeleitet worden. Dieses Mal hätte es sich am Beispiel einer kleineren, aber insgesamt homogenen Berufsgruppe, der Gruppe der diagnostisch-technischen Berufe im Gesundheitswesen angeboten, die neuralgischen Punkte der Berufsbildung im Gesundheitswesen zu lösen. Dies hätte allerdings eine klare Einordnung der beruflichen Bildung der Gesundheitsberufe ins Berufsbildungssystem der Bundesrepublik Deutschland erfordert/bzw. zur Folge gehabt — entweder ins System des berufsbildenden Schulwesens oder ins duale System der Berufsbildung nach BBiG. Letzteres hätte sich angeboten, weil mit der Rechtsgrundlage des BBiG neben den o. g. neuralgischen Punkten deutliche Orientierungspunkte auch für die Lösung weiterer wichtiger Problempunkte der Berufsbildung im Gesundheitswesen hätten gesetzt werden können, wie z. B. für die Qualität der Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals oder z. B. für die Qualität der praktischen außerschulischen Ausbildung.



## **Ausbildung zum Fachangestellten/ zur Fachangestellten für Bürokommunikation im öffentlichen Dienst — Berufsbeschreibung**

**Wilhelm Doering, Carola Sand**

**Die Verordnung über die Berufsausbildung zum Fachangestellten/zur Fachangestellten für Bürokommunikation ist seit dem 1. August 1992 in Kraft.<sup>1</sup> Mit dieser Verordnung wurde für den öffentlichen Dienst ein Ausbildungsberuf geschaffen, der für eine Tätigkeit an Mischarbeitsplätzen qualifiziert.**

Entsprechend dem kaufmännischen Parallelberuf Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation ist der neue Ausbildungsberuf am Leitbild computerunterstützter Sachbearbeitung orientiert. Diese Intention spiegelt sich im Ausbildungsrahmenplan wider, der gleichgewichtig verwaltungsfachliche Aufgaben mit Aufgaben der Bürokommunikation verbindet. Schwerpunkte der verwaltungsfachlichen Ausbildung sind die Verwaltungsorganisation, das Finanz- und Personalwesen und die Bearbeitung von Fachaufgaben ausgewählter Fachbereiche im Zusammenhang mit Verwaltungsverfahren und Rechtsanwendung. Die bürokommunikative Ausbildung umfaßt die Informationsverarbeitung, bürowirtschaftliche Aufgaben sowie Assistenz- und Sekretariatsaufgaben.

In enger Verbindung mit diesen Inhalten steht die Vermittlung von Fertigkeiten und Kenntnissen, die zum bürgerorientierten Verwaltungshandeln qualifizieren.

Aufgrund der vielfältigen Neuerungen sowohl im Ausbildungsrahmenplan als auch bei den Prüfungsanforderungen der neuen

Ausbildungsordnung wurden am Bundesinstitut für Berufsbildung in Zusammenarbeit mit Experten der beruflichen Bildung Erläuterungen erarbeitet.<sup>2</sup> Die folgende, ebenfalls im Bundesinstitut für Berufsbildung erarbeitete Berufsbeschreibung gibt eine Übersicht über die Tätigkeiten, für deren Ausübung die Berufsausbildung des Fachangestellten/der Fachangestellten für Bürokommunikation vorbereitet:

„Der Fachangestellte/die Fachangestellte für Bürokommunikation wird mit verwaltenden Funktionen sowie mit Assistenz- und Sekretariatsfunktionen in verschiedenen Fachbereichen des öffentlichen Dienstes eingesetzt. Typische Aufgabengebiete sind die Arbeitsbereiche Bürokommunikation und -koordination, die Textformulierung und Textgestaltung, das öffentliche Finanzwesen, das Personalwesen, die Materialbewirtschaftung sowie die Sachbearbeitung in den jeweiligen Fach- und Einsatzbereichen. Die Aufgaben sollen selbständig durchgeführt werden. Der Fachangestellte/die Fachangestellte für Bürokommunikation soll daher organisatorische Zusammenhänge erkennen, Arbeitsabläufe überblicken und die Auswirkungen der Tätigkeiten auf andere Funktionsbereiche beurteilen können. Für die Wahrnehmung der Aufgaben des Fachangestellten/der Fachangestellten für Bürokommunikation sind sowohl eine Fachkompetenz für Verwaltungstätigkeiten als auch die sichere Handhabung moderner Bürokommunikationstechniken, insbesondere der automatisierten Textverarbeitung und schreibtechnische Qualifikationen erforderlich. Die Aufgaben erfordern sprachliche Kompetenz und Ausdrucksvermögen, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, Denken in Zusammenhängen, Flexibilität, Genauigkeit und Verantwortungsbewußtsein, mitarbeiter- und bürgerorientiertes Verhalten sowie die Fähigkeit zur Mitwirkung an einer wirtschaftlichen, humanen und ökologischen Gestaltung der Arbeit in der öffentlichen Verwaltung.

Dieser Beruf hat teilweise gemeinsame Ausbildungsinhalte mit den Ausbildungsberufen Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte, Fachangestellter/Fachangestellte für Arbeitsförderung, Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation und Bürokaufmann/Bürokauffrau.

Innerhalb der hier genannten Berufe in der öffentlichen Verwaltung sind die Berufsqualifikationen gleichwertig und eröffnen den Zugang zu verschiedenen Fortbildungsgängen des öffentlichen Dienstes.“

### **Anmerkungen:**

<sup>1</sup> Die Verordnung wurde im BGBl. I S. 507 vom 27. März 1992 veröffentlicht.

<sup>2</sup> Die Erläuterungen werden voraussichtlich im Juli 1993 beim BW-Verlag Nürnberg erscheinen.

## **Workshop zur Zusammenarbeit mit mittel- und osteuropäischen Staaten in der Berufsbildung**

**Margret Kunzmann,  
Richard Koch**

**Fragen der Umgestaltung der beruflichen Bildung in den mittel- und osteuropäischen Staaten, Möglichkeiten zur Unterstützung durch ein deutsches Förderprogramm sowie dessen Konzipierung und Umsetzung waren das Thema eines Workshops, zu dem das Bundesinstitut für Berufsbildung Experten aus zehn mittel- und osteuropäischen Staaten eingeladen hatte. Dabei sollten für die Ausgestaltung des vom Bundesminister für Bildung und Wissenschaft dem BIBB übertragenen Förderprogramms Anregungen gewonnen werden.**

Die Situation in den einzelnen Ländern zeigt eine weitreichende Übereinstimmung hinsichtlich wesentlicher Probleme bei der Umgestaltung der Berufsbildungssysteme in Richtung Marktwirtschaft und Demokratisierung. Diese Probleme sind infolge unter-

schiedlicher Ausgangsbedingungen und dem Stand der sozio-ökonomischen Veränderungen jedoch verschieden ausgeprägt und werden z. T. auch differenziert bewertet. Hierzu gehören z. B.:

- Schwierigkeiten zeigen sich bei der Entwicklung einer zukunftsträchtigen Berufsbildungskonzeption im Konsens mit den Erfordernissen des Übergangs zur sozialen Marktwirtschaft (oder zumindest zu einer marktorientierten Wirtschaft) und des europäischen Einigungsprozesses. Diese Konzeptionen entstehen unter den gegenwärtigen Bedingungen des komplizierten Umbaus der jeweiligen Wirtschaft, der Rezession, teilweiser politischer Labilität sowie dem Wirken des bisherigen Führungspersonals, einer Vielzahl alter Strukturen und Hindernisse.

- Als besonders notwendig erweist sich auch, gleichzeitig kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur Anpassung der Berufsbildung im Rahmen des noch bestehenden Systems einzuleiten, zu fördern und diese gegebenenfalls an einem künftigen Modell zu orientieren, ohne dabei die vorhandenen Aktivitäten und Verantwortlichkeiten an der Basis zu beschränken.

- Große Schwierigkeiten bestehen bei der Finanzierung der beruflichen Bildung infolge der komplizierten Wirtschaftsbedingungen, insbesondere bei der Finanzierung der praktischen Ausbildung im Rahmen der fast in allen mittel- und osteuropäischen Ländern typischen vollzeitschulischen Ausbildung und der kaum vorhandenen Bereitschaft der Betriebe, sich finanziell zu beteiligen und/oder Teile der praktischen Ausbildung zu realisieren. Damit verbunden sind erhebliche Schwierigkeiten bei der in den meisten Ländern beabsichtigten Einführung alternierender bzw. dualer Formen der Berufsausbildung.

- Die unzureichende Qualifikation der Lehrer und Ausbilder, die Notwendigkeit der

Anpassung bzw. Entwicklung neuer Curricula, der Mangel an herkömmlichen Lehr- und Lernmitteln und die Entwicklung moderner Ausbildungsmittel stellen weitere wesentliche Herausforderungen dar.

- Erforderlich wird darüber hinaus die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und Profilschnitten für die entstehenden Bereiche des Handwerks, der Klein- und mittleren Betriebe, des kaufmännischen Bereichs und der Dienstleistungen sowie die Erarbeitung neuer gesetzlicher Grundlagen für den Bereich der beruflichen Bildung.

- Schwierigkeiten zeigen sich auch bei der notwendigen Zusammenarbeit zwischen dem jeweiligen für die Berufsbildung verantwortlichen Ministerium und den sich neu formierenden Branchenministerien, den Arbeits- und den Wirtschaftsministerien, aber auch mit den sich in einigen Ländern gerade erst formierenden Kammern, die bei alternierenden Ausbildungsformen von besonderer Bedeutung sind.

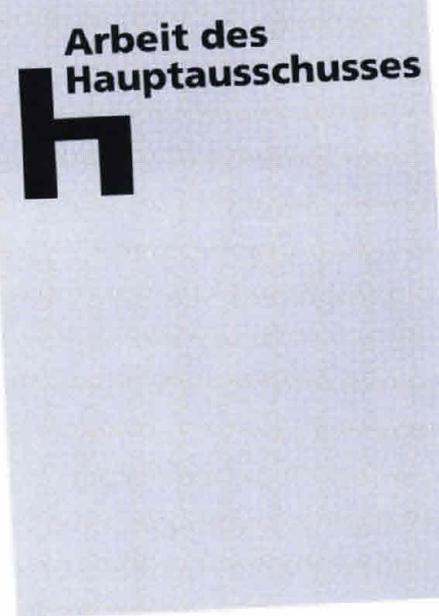
Die Konzepte und Pläne der einzelnen Länder in Mittel- und Osteuropa für die Neugestaltung der Berufsbildungssysteme im Hinblick auf die sich verändernden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen spiegeln die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und innenpolitischen Strukturen wider. In den meisten Staaten existieren noch keine kohärenten und von der überwiegenden Mehrheit der beteiligten Gruppen bzw. Ministerien getragenen Reformkonzepte.

Wie der Workshop zeigte, weisen die Problemfelder, in denen die deutschen Erfahrungen als besonders wichtig angesehen werden, in den einzelnen Ländern ebenfalls einen hohen Grad an Übereinstimmung auf. Eine **Unterstützung durch das deutsche Förderprogramm** wird bei folgenden Zielen und Aufgaben als besonders effektiv angesehen:

- stärkere Einbeziehung der Wirtschaft in die Planung und Durchführung der Berufsausbildung;
- Modernisierung der Lehrpläne im Hinblick auf die Anforderungen der wirtschaftlichen und politischen Umgestaltung sowie der technischen Modernisierung der Arbeitswelt;
- Qualifizierung des Ausbildungspersonals, der Fachlehrer und des betrieblichen Ausbildungspersonals einschließlich der Meister, im Hinblick auf neue fachliche Inhalte und moderne pädagogische Ansätze in der Ausbildung von Fachkräften, die in wachsendem Maße durch Selbständigkeit bei der Planung, Durchführung und Kontrolle der Arbeit gekennzeichnet sein müssen;
- Aufbau bzw. Modernisierung von Ausbildungszentren, wobei die Entscheidung über Lehr- und Lernmittel auf der Grundlage geeigneter Qualifizierungskonzepte erfolgen muß;
- Entwicklung und Förderung der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung für die Marktwirtschaft;
- Entwicklung der kleinbetrieblichen Berufsausbildung, insbesondere im Handwerk, zur Förderung einer ausgewogenen Wirtschaftsstruktur und zur Gründung selbständiger Existenzen.

Mehrere Experten aus den Staaten Mittel- und Osteuropas brachten zum Ausdruck, daß die Einführung von Berufsausbildungssystemen, die — wie das duale System Deutschlands — durch einen hohen Anteil an betrieblichen Ausbildungsphasen und eine Beteiligung der Sozialpartner an der Planung der Berufsbildung gekennzeichnet sind, eine wichtige langfristige Orientierung ihrer Berufsbildungspolitik darstellt. Die Wege dorthin werden jedoch entsprechend der jeweiligen nationalen Bedingungen unterschiedlich sein.

Als ein zentraler Vorteil betriebsorientierter gegenüber schulischen Ausbildungssystemen wird in den Staaten Mittel- und Osteuropas



eine bessere Abstimmung mit dem Beschäftigungssystem angesehen. Die entscheidende Frage ist, wie die Betriebe in diesen Ländern angesichts der wirtschaftlichen Umbruch- und Krisensituation für eine Beteiligung an der Berufsausbildung gewonnen werden können.

Ein Mangel an betrieblichen Ausbildungsplätzen müßte — wie in den neuen Bundesländern — zumindest vorübergehend durch staatliche außerbetriebliche Ausbildungsstätten ausgeglichen werden.

Bei der **Vereinbarung und Konzipierung von Förderprojekten** sollten nach Auffassung der Experten insbesondere solche Felder und Probleme aufgegriffen werden, zu denen von deutscher Seite ausreichende Erfahrungen und nutzungsfähige, praktikable Ergebnisse vorliegen. Die Projekte sollten im Sinne eines Angebots zur Selbsthilfe gestaltet werden. Es geht nicht darum, das deutsche Berufsbildungssystem zu „exportieren“, sondern geeignete Strukturelemente von ihm in die Reformprozesse der mittel- und osteuropäischen Staaten einzubringen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß es sich um Entwicklungsprozesse unter komplizierten wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen handelt. Von daher kann es immer wieder zu einer Anpassung und Modifizierung und auch zu einem zumindest partiellen Scheitern von Reformkonzeptionen kommen.

Aus deutscher Sicht sollten die geförderten Projekte

- systemwirksam werden, d. h., den Reformprozeß insgesamt unterstützen;
- Modellcharakter haben und Breitenwirkung erzielen;
- keine punktuellen Maßnahmen bleiben, sondern auf mittel- und längerfristige Unterstützung sowie Kooperation gerichtet sein;
- von den für die Berufsbildung maßgeblichen Entscheidungsebenen mitgetragen werden.

Die richtige Auswahl der Kooperationspartner sowie deren Kontinuität und Stabilität stellen sich dabei als eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine effektive Realisierung von Projekten heraus.

Gemeinsam zu entwickelnde modellhafte Ausbildungszentren sind ein weiterer wichtiger Ansatzpunkt für die Modernisierung der Ausbildung, wobei solche Zentren allerdings in nationale Strukturen eingebettet sein und dem Qualifikationsbedarf der Region entsprechen müßten.

Wesentlich ist auch der Aufbau einer Infrastruktur für die zentrale und regionale Steuerung des Berufsbildungssystems. Berufsbildungsforschungsinstitute können dabei eine wichtige Funktion in der Unterstützung des Modernisierungsprozesses der beruflichen Aus- und Weiterbildung übernehmen.

Was die Implementation von Innovationen anbelangt, wurde weder der traditionelle Ansatz der Anordnung von „Oben“ noch die ausschließliche Initiative von „Unten“ als geeignet angesehen. Die Aktivitäten und Initiativen der Berufsbildungspraxis müßten durch staatlich gesetzte Rahmenbedingungen angeregt und abgestützt werden.

## **Kurzbericht über die Sitzung 2/93 des Hauptausschusses am 11./12. Mai 1993 in Brüssel**

**Am 11./12. Mai 1993 fand in Brüssel die zweite Sitzung des Hauptausschusses dieses Jahres statt. Im Mittelpunkt der Beratungen stand die Berufsbildung in der EG.**

Der Hauptausschuß, der zum erstenmal im Ausland tagte, informierte sich in Gesprächen und Diskussionen über die Pläne im Bereich der beruflichen Bildung. Zu den verantwortlichen Gesprächspartnern der Europäischen Gemeinschaft gehörten:

Prof. RUBERTI, Kommissar für die Bereiche Humanressourcen, Erziehung, Bildung und Jugend, Wissenschaft, Forschung und Entwicklung, Herr KIRCHBERGER, in der Generaldirektion V zuständig für Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und soziale Angelegenheiten, Herr CLEMENCEAU, „Task Force“ Humanressourcen. Sie informierten über

- Leitlinien für die allgemeine berufliche Bildung
- Leitlinien der Arbeitsprogramme der TASK FORCE HUMANRESSOURCEN
- Memorandum der EG-Kommission über den Berufsbildungsbericht der EG für die 90er Jahre

- Sozialfonds und Konsequenzen für die berufliche Bildung.

Aufgrund dieser Gespräche hat der Hauptausschuß wichtige Informationen über die geplante Berufsbildungspolitik der Kommission für die Jahre 1993 bis 1999 erhalten.

Darüber hinaus beschloß der Hauptausschuß die Aufnahme folgender Forschungsprojekte in das Forschungsprogramm:

- FP 1.203 — Bedeutung von „Kompetenz im Umgang mit Menschen“ in ausgewählten Berufsbereichen — unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Aspekte
- FP 1.511 — Berufsbiographien von Frauen in den neuen Bundesländern — Wandlungsprozesse und Umbrüche
- FP 3.932 — Anerkennung von Aussiedlerzeugnissen — Berufliche Bildung und berufliche Qualifikation in Polen
- FP 3.933 — Gestaltende und zugeordnete Metallberufe (II)

- FP 3.931 — Grundlagen für die Neuordnung der Berufsausbildung in den luftfahrttechnischen Ausbildungsberufen.

Der Hauptausschuß wurde zu folgenden Verordnungsentwürfen angehört und stimmte diesen zu:

- Entwurf der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Industriemeister/Geprüfte Industriemeisterin — Fachrichtung Isolierung
- Entwurf der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluß Geprüfter Fachagrarwirt/Geprüfte Fachagrarwirtin — Baumpflege und Baumsanierung
- Entwurf einer zweiten Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Anrechnung des Besuchs eines schulischen Berufsgrundbildungsjahres und einer einjährigen Berufsfachschule auf die Ausbildungszeit in Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes (Berufsgrundbildungsjahr-Anrechnungsverordnung öffentlicher Dienst).

Die nächste Sitzung (3/93) des Hauptausschusses findet am 18./19. November 1993 in Berlin statt.

## Hilfen für Jugendliche beim Übergang von der Hauptschule in die berufliche Bildung

Herbert Schläger

**Fördermaterial** — Berufsfindung, -vorbereitung, -ausbildung, Mathematik, Deutsch, Sozial- und Wirtschaftskunde  
Gert Wilhelm  
Hueber-Holzmann Verlag, Max Hueber Verlag, Ismaning, 3 Bände

Das Lehrwerk ist insgesamt fachlich und sachlogisch aufgebaut; die Reihenfolge der Arbeitsblätter sichert das Steigern des Schwierigkeitsgrads beim Erkennen, Erfassen von Aufgabenstellungen und fordert zunehmend Konzentration beim Finden von Lösungen. Ein Einsatz dieses Lehrwerks im Bereich des Berufsvorbereitungsjahrs und den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung ist in jedem Fall gegeben.

Für den Bereich Deutsch ist anzumerken, daß hier die Aufgaben gut lösbar sind, daß diese motivierend aufgebaut sind, daß ein gewisser Spaß am Lösen bei den Jugendlichen vorhanden sein wird, da dieses Fördermaterial entsprechend schülergemäß dargestellt ist.

Für den Bereich Mathematik ist festzustellen, daß zwar oft eine Anleitung zur Aufgabenstellung notwendig ist, daß jedoch ein „spielerisches“ Lösen der Aufgaben möglich erscheint, was ebenfalls motivierend wirkt und somit den Schüler dazu bringt, weiterzuarbeiten.

Für die Einschätzung des Kenntnis- und Wissensstandes der Schüler ist das Material sehr gut geeignet. Insgesamt schafft es bei den Jugendlichen Erfolgserlebnisse, motiviert zum weiteren Lernen und stellt somit für den Bereich der Berufsfindung, -vorbereitung und -ausbildung eine wichtige Hilfe dar.

## Einfluß der Arbeit auf Menschen

Laszlo Alex

**Persönlichkeitsentwicklung in Facharbeiterbiographien**

Ernst-H. Hoff, Lothar Lappe, Wolfgang Lempert  
Verlag Hans Huber, Bern, Stuttgart, Toronto 1991

Mit diesem Bericht fassen die Autoren die Ergebnisse einer über ein Jahrzehnt umfassenden Längsschnittstudie von jungen Facharbeitern zusammen.

Seit 1977 haben die drei Autoren kontinuierlich an der Studie gearbeitet, in deren Mittelpunkt die Befragung und Beobachtung von 21 Metallfacharbeitern aus Westberliner Großbetrieben stand. Die Untersuchung verlangte Ausdauer der Autoren, erforderte aber auch eine hohe Akzeptanz und Bereitschaft der Untersuchten: Sie wurden wiederholt stundenlang interviewt und tageweise bei der Arbeit beobachtet. Hinzu kamen Gespräche mit Vorgesetzten, Personalchefs und Betriebsräten. Vorausgehend und begleitend wurde eine Vielzahl von Studien, vor allem

für die Entwicklung, Erprobung und Verbesserung der Erhebungs- und Auswertungsmethoden, durchgeführt.

Ist ein so hoher Aufwand für eine nicht repräsentative Studie gerechtfertigt?

Die Rechtfertigung liegt an der zentralen Fragestellung der Studie, worauf noch näher eingegangen wird. Aber die Autoren sind auch der Meinung, daß der Geltungsbereich der Untersuchungsergebnisse, wenn auch nicht im statistischen Sinne, so doch weit über den von der Fallzahl vermuteten Kreis hinausgeht. „Es handelt sich bei den jungen Facharbeitern hinsichtlich wichtiger Sozialdaten (wie Herkunft, Schulbildung und Berufsweg) um typische Repräsentanten ihrer Alterskohorten, und diese stehen wiederum für eine größere Gruppe vergleichbarer industrieller Erwerbstätigkeiten mit ähnlichen Rekrutierungsfeldern, Beschäftigungsaussichten und Lebensperspektiven derer, die sie ausüben.“

Im Zentrum der Untersuchung stand die Frage: **Wie beeinflusst die tägliche Arbeit eines Menschen im Laufe der Jahre seine persönliche Entwicklung?**

Die Autoren betonen mit Recht, daß für die Beantwortung dieser Frage die komplexen Prozesse der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Persönlichkeit in Verbindung mit den Vorgängen in der beruflichen und außerberuflichen Sozialisation berücksichtigt werden müssen, und dies wiederum nur möglich ist „durch intensive Fallanalysen, wie sie nur bei kleinen Personen-, aber großen Merkmalstichproben mit Hilfe niedrig standardisierter Erhebungs- und interpretativ akzentuierter Auswertungsverfahren ausgeführt werden können“.

Die Untersuchungsergebnisse haben die Grundannahme der Autoren bestätigt, daß sich die Persönlichkeit junger Erwachsener verändern kann, daß die tägliche Arbeit und der Berufsverlauf darauf einen großen Ein-

fluß haben. Sie zeigen aber auch, daß die Persönlichkeitsentwicklung ein interaktiver Prozeß zwischen Beruf bzw. beruflicher Umwelt und privatem Bereich ist, wobei die Individuen selbst auf ihre Umwelt und damit auf die Aus- und Weiterbildung und Veränderung ihrer Fähigkeiten und Kräfte Einfluß zu nehmen vermögen.

Die Studie enthält viele anregende und weiter zu verfolgende Ergebnisse; auch wenn man gewisse Einschränkungen hinsichtlich des prognostischen Zutreffpotentials der zugrunde gelegten sozialisationstheoretischen Annahmen in Kauf nehmen muß. Die Untersuchung zeigt, daß biographische Studien der vorliegenden Art nicht nur von wissenschaftlichem Interesse sind. Aus ihr lassen sich Kriterien für die Beurteilung und Gestaltung beruflicher Ausbildungs- und Aufgabenstrukturen ableiten. So wird u. a. eine bessere, von erfahrenen Kollegen angeleitete Einführung der jungen Maschinenarbeiter in ihre Tätigkeit unmittelbar nach der Ausbildung aufgrund der Ergebnisse verlangt; eine Forderung, die auch durch mehrere BIBB-Untersuchungen für notwendig erachtet wird. Die Untersuchung gibt auch Hinweise darauf, wie die sozialen Fähigkeiten von Facharbeitern verbessert werden können, so daß sie mehr Verständnis für ihre Mitmenschen aufbringen und mehr Rücksicht auf deren Bedürfnisse nehmen, ohne die eigenen Wünsche übermäßig zu unterdrücken.

Zum Schluß ihres Berichts geben die Autoren Hinweise für weitere Auswertungen ihrer Daten aber auch für weiterführende Erhebungen insbesondere bei anderen Erwerbstätigengruppen.

## **Berufsschullehrerbildung nach der deutsch-deutschen Vereinigung**

**Bernd Schwiedrzik**

### **Lehrerbildung für berufliche Schulen**

Ergebnisse der Konferenz zum Studium von Lehrern an beruflichen Schulen in den neuen Bundesländern

Bernhard Bonz (Hrsg.)

Band 28 der Reihe Hochschule & Berufliche Bildung, Leuchtturm-Verlag, Alsbach 1992, 116 Seiten, 24,— DM

Die sich nach dem 9. November 1989 abzeichnende Wiederannäherung der vierzig Jahre lang getrennten, ja verfeindeten deutschen Staaten — es war die Zeit der Konföderationsideen und der Vorstellung, am Ende könne eine gemeinsam erarbeitete, neue gesamtdeutsche Verfaßtheit stehen —, rief auch die Berufspädagogen an den Hochschulen auf den Plan.

Bereits im März 1990 verabschiedete die Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) — im August auch deren Vorstand — eine „Stellungnahme zum Studium für Lehrer/Lehrerinnen an beruflichen Schulen“. Die in ihr enthaltenen Grundsätze sollten maßgeblich sein für die sich abzeichnende Umstrukturierung der Berufsschullehrerausbildung in der DDR, aber auch Rückwirkungen auf die in den später so genannten alten Bundesländern haben.

Die Stellungnahme wird nicht im Wortlaut wiedergegeben, sondern nur sinngemäß zitiert. Dadurch ist es nicht ohne weiteres möglich zu überprüfen, ob für die DGfE tatsächlich damals schon feststand, daß die einphasige, mit einer Diplomprüfung abschließende Berufsschullehrerbildung der DDR als Modell einer gesamtdeutschen Regelung

nicht in Betracht kam, und wie die beschlußfassenden Gremien dies begründeten.

Ungeachtet der fehlenden Nachvollziehbarkeit der Argumentation gilt es jedoch zur Kenntnis zu nehmen, daß auf einer gemeinsamen Tagung des Wissenschaftlichen Beirates Berufspädagogik beim Ministerium für Bildung und Wissenschaft der DDR und des Vorstands der Kommission Berufs- und Wirtschaftspädagogik der DGfE am 26. Juni 1990 in Berlin Positionen erarbeitet wurden, die während der Hochschultage Berufliche Bildung '90 in Magdeburg am 3. Oktober von den Teilnehmern des Forums „Studium der Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen“ gutgeheißen worden seien.

Markiert werden diese Positionen durch die (S. 86) referierten Grundsätze

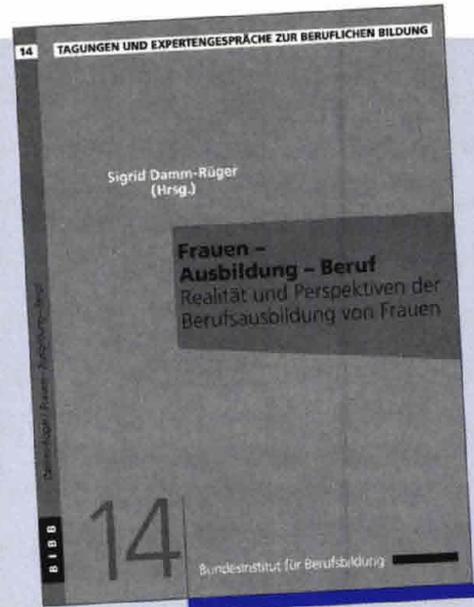
- Grundständigkeit des Studiums
  - Diplom- statt Staatsprüfungen
  - Gliederung in Grund- und Hauptstudium
  - Systematisierung der Unterrichtsfächer ohne Bezugswissenschaft
  - Einrichtung resp. Ausbau berufspädagogischer Seminare und Institute für Lehre und Forschung
- sowie den mit ihnen verbundenen Anspruch, diese Forderungen seien ein „Beitrag von seiten der Wissenschaft zur Behebung des Lehrermangels“ (Bernhard Bonz, S. 87), und es gehe „um die Professionalität und wissenschaftliche Verantwortbarkeit der Ausbildung eines Berufsstandes, von dem die Gesellschaft einen maßgeblichen Beitrag zur beruflichen Bildung der nachwachsenden Generation erwartet“ (Günter Kutscha, S. 86).

Zum Verständnis der eingenommenen Position tragen nicht zuletzt die historischen Rückblicke des Herausgebers und Antonius Lipsmeiers in seinem Beitrag „Zur Entwicklung neuer Studiengänge für Lehrer und Lehrerinnen an beruflichen Schulen“ bei. Die Ursprünge der alten waren höchst unterschiedlich und erklären auf eindruckliche

Weise, weshalb die Teilnehmer der beiden gesamtdeutschen Expertentagungen am 26. Juni 1990 in Berlin und am 17./18. Februar 1992 in Leipzig es für notwendig erachteten, das „organisierte Chaos“ des beruflichen Schulwesens (Martin Kipp, S. III) durch die Setzung von Standards in der Berufsschullehrerausbildung zu bändigen und zugleich zur Steigerung ihrer Attraktivität beizutragen (was von den Notmaßnahmen der zuständigen Länderministerien nicht behauptet werden kann).

Der interessierte Leser möge selbst darüber befinden, ob der an erster Stelle genannte (fach)wissenschaftliche Charakter der Ausbildung zum Berufsschullehrer/zur Berufsschullehrerin, der den Anspruch auf Gleichrangigkeit der beruflichen mit der allgemeinen Bildung bekräftigt, auch der fälligen Neubestimmung der Funktion des Berufsschulunterrichts im dualen System und der Kooperation zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb förderlich ist.

Überhaupt kann jedem bildungspolitisch und/oder bildungspraktisch sowie dem soziologisch Interessierten nur empfohlen werden, das schmale, aber gehaltvolle Bändchen zur Hand zu nehmen. In die Materie involvierte Fachleute kommen bei seiner Lektüre ebenso auf ihre Kosten wie Leser, die die beschriebenen Anläufe zur Standardisierung der Berufsschullehrerausbildung exemplarisch betrachten möchten, nämlich als illustratives Beispiel für einen (bislange nicht sonderlich erfolgreichen) Versuch, durch konzeptionelle Entwürfe Einfluß zu nehmen auf die Politik bzw. als Musterfall eines mühseligen gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses.



Sigrid Damm-Rüger (Hrsg.)

### FRAUEN - AUSBILDUNG - BERUF

REALITÄT UND PERSPEKTIVEN DER BERUFS-AUSBILDUNG VON FRAUEN

TAGUNGEN UND EXPERTENGESPRÄCHE, HEFT 14  
Berlin, 1992, 173 Seiten, 19,00 DM  
ISBN 3-88555-488-7

„Frauen wollen/beides!“ – Beruf und Familie – der Slogan beinhaltet für immer mehr Frauen den Wunsch nach einem inhaltlich befriedigenden Beruf, der Entwicklungsmöglichkeiten bietet und eine selbstbewußte und finanziell eigenständige Existenz ermöglicht.

In einem Workshop des Bundesinstituts für Berufsbildung wurden die Erwerbs- und Ausbildungssituation von Frauen untersucht und Vorschläge zur Verbesserung erarbeitet. Neben Fragen des Zusammenhangs zwischen Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarktchancen wurde insbesondere die Situation in den Büroberufen, den Gesundheits- und Sozialberufen, im Handel sowie in gewerblich-technischen Berufen behandelt.

Die Studie dokumentiert die Beiträge und Diskussionen des Workshops.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim Bundesinstitut für Berufsbildung -K3/Vertrieb Fehrbelliner Platz 3  
10707 Berlin  
Telefon: 030-86 43-25 20/25 16  
Telefax: 030-86 43-26 07

**Berufsbildung  
in Wissenschaft  
und Praxis**

**22. Jahrgang  
Heft 4  
Juli 1993**

**HERAUSGEBER**

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)  
Der Generalsekretär, Dr. Hermann Schmidt  
Fehrbelliner Platz 3, 10707 Berlin, und  
Friesdorfer Straße 151—153, 53175 Bonn

**REDAKTION**

Henning Bau (verantwortl.), Karin Elberskirch  
Berlin, Telefon (0 30) 86 43-22 40/22 19

**BERATENDES REDAKTIONSGREMIUM**

Peter Dehnbostel, Dietrich Harke,  
Dr. Joachim Reuling, Gisela Westhoff

**GESTALTUNG**

Hoch Drei, Berlin, Wolski/Blaumeiser

**VERLAG, ANZEIGEN UND VERTRIEB:**

W. Bertelsmann Verlag  
Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld  
Fax 05 21/9 11 01 79, Tel. 05 21/9 11 01-26

**ERSCHEINUNGSWEISE + BEZUGSPREISE**

Zweimonatlich  
Einzelheft 14,— DM  
Jahresabonnement 55,50 DM  
Auslandsabonnement 64,— DM  
zuzüglich Versandkosten

**KÜNDIGUNG**

Die Kündigung kann bis drei Monate vor  
Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

**COPYRIGHT**

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrecht-  
lich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,  
nur mit Genehmigung des Herausgebers.

**MANUSKRIPTE, BEITRÄGE UND REZENSIONEN**

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung  
der Redaktion als angenommen. Namentlich  
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt  
die Meinung des Herausgebers dar. Un-  
verlangt eingesandte Rezensionsexemplare  
werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341—4515

**DR. LASZLO ALEX**

**CHRISTEL ALT**

**ULRICH DEGEN**

**IRINA DINTER**

**WILHELM DOERING**

**DR. RICHARD KOCH**

**DR. MARGRET KUNZMANN**

**BARBARA MEIFORT**

**CAROLA SAND**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Fehrbelliner Platz 3  
10707 Berlin

**KÁLMÁN FEHÉR**

**HERMANN HERGET**

**DR. WINAND KAU**

**KLAUS SCHÖNGEN**

**DR. JOACHIM G. ULRICH**

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Friesdorfer Straße 151—153  
53175 Bonn

**ECKART SEVERING**

Berufliches Fortbildungszentrum  
der Bayerischen  
Arbeitgeberverbände e. V.  
Moltkestraße 7  
90429 Nürnberg

**WINFRIED HACKER,  
WOLFGANG SKELL  
LERNEN IN DER ARBEIT**

Berlin 1993  
421 Seiten, 35,00 DM  
ISBN 3-88555-525-5  
Bestell-Nr. 10.270

Lebenslanges Lernen im Zusammenhang mit dem Arbeitsprozeß ist durch die gesellschaftliche und technische Entwicklung vom Schlagwort zum Alltagsbestand geworden. Arbeitsorientiertes Lernen und lernorientiertes Arbeiten mit neuen Methoden sind unerläßlich.

Die Autoren beschreiben ausführlich Inhalte und Aufgaben der berufsbezogenen Lernpsychologie, stellen in einer wissenschaftlich fundierten Analyse fehlende Grundlagen betrieblicher sowie beruflicher Weiterbildungsarbeit dar und entwickeln Ansätze zur Umsetzung lernpsychologischer Erkenntnisse in unterschiedliche Lernprozesse.

Sie wenden sich dabei an alle die Pädagogen, Psychologen, Lehrerbildner, Trainer, Arbeitswissenschaftler, Ingenieure, Informatiker u.a., die regelmäßig mit oder ohne systematische Vorbildung andere beim Lernen direkt oder über ihre Arbeitsergebnisse unterstützen.

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
Bundesinstitut für Berufsbildung-K3/Vertrieb  
10702 Berlin  
Telefon: 030-8643 2520/-2516  
Telefax: 030-8643 2607





**RENATE NEUBERT,  
HANS-CHRISTIAN STEINBORN  
(HRSG.)**

**PERSONALQUALIFIZIERUNG IN  
DEN NEUEN BUNDESLÄNDERN**

**STAND UND PERSPEKTIVEN**

BAND 1

Berlin, 1993, 218 Seiten, 15,00 DM

ISBN 3-88555-527-1

Bestell-Nr. 10272

► Sie erhalten diese Veröffentlichung beim  
Bundesinstitut für Berufsbildung-K3/Vertrieb  
10702 Berlin

Telefon: 030-8643 2520/-2516

Telefax: 030-8643 2607

Mit dem vorliegenden Band beginnt eine Reihe von Veröffentlichungen über die Durchführung des vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft angelegten Programms zur Förderung der Personalqualifizierung in den neuen Bundesländern (PQQ).

Darin werden Aussagen zu Ziel, Stand und Perspektiven des Programms sowie zu ersten Erfahrungen der Träger bei der Durchführung der Maßnahmen getroffen. Die wissenschaftliche Begleitung (Freie Universität Berlin) informiert in zwei Beiträgen über Formen und Methoden der Evaluation. Berichte zu den Erfahrungen der einzelnen Träger, die die Ausgangssituation als auch die darauf aufbauenden Qualifizierungskonzepte berücksichtigen, schließen sich an.